

TAMPEREEN YLIOPISTO

Marja Häkkinen

Itsetuntemusta ja ihmisyyttä

Toimittajien kokemuksia työnohjauksesta

Tiedotusopin pro gradu -tutkielma
Heinäkuu 2008

TAMPEREEN YLIOPISTO

Tiedotusopin laitos

HÄKKINEN, MARJA: Itsetuntemusta ja ihmisyyttä. Toimittajien kokemuksia työnohjauksesta

Pro gradu -tutkielma, 120 s., 8 liites.
Tiedotusoppi

Heinäkuu 2008

Tässä tutkimuksessa kartoitettiin toimittajien kokemuksia työnohjauksen vaikutuksista. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa, vaikuttiko työnohjaus toimittajien mielestä työhön, heihin itseensä ja työyhteisöön sekä työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, miten työnohjaus on levinnyt journalistien keskuuteen ja sillä haluttiin saada aineistoa toimittajien työnohjauksen kehittämiseen.

Tutkimus on empiirinen. Tutkimusaineisto kerättiin toimittajan työtä käsittelevään työnohjaukseen osallistuneilta toimittajilta keväällä 2008. Aineisto koostuu lomakekyselystä ja teemahaastattelusta. Lomakekyselyyn vastasi 24 toimittajaa (vastausprosentti 47,2), joista kuutta myös haastateltiin. Aineisto käsiteltiin laadullisin menetelmin.

Tutkimukseen osallistuneista toimittajista 75 % koki työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti työhönsä, itseensä, työyhteisöön sekä jaksamiseensa. Työnohjauksen koettiin vaikuttaneen selvimmin oman persoonan kehittymiseen ja jaksamiseen. Hyötyä koettiin olleen työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun ja ehkäisemiseen. Itsetuntemuksen ja rohkeuden koettiin lisääntyneen ja työmotivaation nousseen. Työyhteisön kannalta hyötyä koettiin olevan erityisesti parantuneessa kyvyssä sekä antaa että vastaanottaa palautetta. Työnohjauksen koettiin vaikuttaneen myös stressiä ehkäisevästi.

Tutkimustulosten perusteella työnohjaus sopii toimittajien työn kehittämisen ja jaksamisen turvaamisen menetelmäksi. Työnohjauksesta vallitsee kuitenkin virheellisiä mielikuvia, joiden oikaiseminen olisi tärkeää työmuodon leviämisen varmistamiseksi. Toimittajien ja työnantajien tulisi kiinnittää huomiota työnohjaajan valintaan sekä ottaa riittävästi selvää työmuodosta ennen työnohjauksen aloittamista, jotta menetelmän käytöstä saataisiin paras mahdollinen hyöty.

Hakutermit: työnohjaus, toimittajat

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 SUOMALAISEN TOIMITTAJAN KOKOVARTALOKUVA	4
2.1 Kokovartalotutkimus 1987	4
2.2 Ihannejournalisti 1995	5
2.3 Mitä toimittaja ajatteli vuonna 2007	6
2.3.1 Minne katosi uljaan yhteiskunnan airut?	7
2.3.2 Työpaikan ongelmat	7
2.3.3 Toimittajien käsitykset journalismista	8
2.3.4 Tulevaisuus	9
2.4 Yhteenveto	9
3 MITEN SUOMALAISTOIMITTAJA VOI	11
3.1 Vertailua 15 vuoden haarukalla	11
3.1.1 Työstressiä aiheuttavat tekijät	11
3.1.2 Tyytyväisyys alle muiden keskiarvon	11
3.2 Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät	12
3.2.1 Mitä on työuupumus?	13
3.2.2 Toimittajien työuupumus	14
3.2.3 Stressikokemus työuupumuksen ennustajana	14
3.3 Tasa-arvokysely	15
3.4 Muutos?	15
3.5 Yhteenveto	16
4 TYÖNOHJAUS	18
4.1 Työnohjauksen määrittelemistä	18
4.2 Työnohjauksen toteutus	20
4.3 Työnohjauksen historiaa ja nykypäivää	20
4.4 Työnohjauksen tavoitteet	21
4.5 Onnistuneen ohjauksen reunaehdot	23
4.5.1 Ohjauksen aloitus	23
4.5.2 Ohjauksen käytännön järjestelyt	24
4.5.3 Esimies mukaan	24
4.5.4 Vaatimukset työnohjaajalle	25
4.6. Yhteenveto	26
5 TOIMITTAJIEN TYÖNOHJAUS SUOMESSA	28
5.1 SAL, Kotimaa ja YLE edelläkävijöinä	28
5.1.1 SAL:n työnohjausraportti 1984	28
5.1.2 Kotimaa	29
5.1.3 Ylessä ohjausta esimiehille	30
5.2 Journalistiliitto aloittaa tukitoimet	31
5.2.1 Tukiluuri	31
5.2.2 SJL tukee ja jakaa tietoa	32

5.2.3 Suunnanmuutos: ohjausta luottamushenkilöille	32
5.3 Nykytilanne	33
5.4 Tarve ja palaute	33
5.5 Mikä mättää etenemisessä?	34
5.6. Yhteenveto	35
6 MUUT TUTKIMUKSET	36
6.1 Työnohjauksen vaikutuksista yleisesti	36
6.2 Hoitotyöntekijöiden kokemuksia vaikuttavuudesta	37
6.2.1 Kehitystä yksilöllisissä ominaisuuksissa	38
6.2.2 Koe- ja kontrolliryhmän tulosten vertailua	39
6.2.3 Tutkimuskritiikkiä	40
6.3 Kirkon työntekijöiden kokemuksia vaikuttavuudesta	41
6.4 Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kokemuksia	42
6.4.1. Ohjauksesta itsetuntemusta ja inhimillisyyttä	42
6.4.2 Onnistuminen kiinni sekä ohjaajasta että ohjattavasta	44
6.5 Käytännön järjestelyjen vaikutus	44
6.6 Yhteenveto	46
6.6.1Varovaisuutta tulkintaan	47
7 AINEISTO JA MENETELMÄT	49
7.1 Oma esiymmärrys	49
7.2 Aineiston hankinta	52
7.2.1 Aineistolähtöinen ja käytännönläheinen	52
7.2.2 Kyselylomake	52
7.2.3 Teemahaastattelu	53
7.2.4 Tutkimusjoukon valinta	54
7.2.5 Aineiston kerääminen	54
7.3 Aineiston analyysi	55
8 VASTAAJIEN JA OHJAUSTEN TAUSTATEKIJÄT	57
8.1 Vastaajien taustat	57
8.2 Ohjausten taustat	59
8.2.1 Käytännön toteutus	59
8.2.2 Vähäisillä tiedoilla mukaan	60
8.2.3 Ohjaajan oppitausta hämärän peitossa	60
8.2.4 Ohjaajan valinta	61
8.2.5 Tavoitteiden asettelu, arviointi ja toteutuminen	62
8.3 Motiivit, odotukset ja toiveet	66
8.3.1 Yli puolet motivoituneita	66
8.3.2 Toiveena eväitä omaan kasvuun ja jaksamiseen	67
8.4 Yhteenveto	69
9 VAIKUTUKSET	70
9.1 Monivalintatehtävä	70
9.2 Tuloksia vaikuttavuusjärjestyksessä	72

9.3. Vaikutukset työhön	73
9.3.1 Hyötyä ongelmanratkaisuun ja -ehkäisyyn	73
9.3.2 Ammatillinen itsetunto kohosi	74
9.3.3 Työmotivaatio parani	77
9.3.4 Vaikutukset käsitykseen toimittajuudesta	78
9.3.5 Vaikutus teoreettiseen näkemykseen heikohko	78
9.3.6 Pääpaino ihmissuhteissa	80
9.3.7 Vaikutukset ammattieteen	81
9.4 Vaikutukset itseen	82
9.5 Vaikutukset työyhteisöön	82
9.6 Vaikutukset jaksamiseen	84
9.6.1. Raskaiksi koetut asiat työssä	84
9.6.2 Työnohjauksesta jaksamista ja voimavaroja	85
9.6.3 Toimittajien näkemyksiä jaksamisesta	87
9.6.4. Toimittajien ehdotuksia jaksamisen tukemiseen	89
9.7 Työnohjaajan ammattitaustan merkitys	91
9.8 Työnohjaukseen liittyvät mielikuvat	93
9.9 Yhteenveto	97

10 PÄÄTELMÄT JA VERTAILUA	100
10.1 Työ	100
10.2 Itse	101
10.3 Työyhteisö	102
10.4 Jaksaminen	102
10.5 Yhteenveto	103

11 POHDINTA	104
11.1 Oman tutkimuksen arviointi	104
11.1.1 Validiteetti ja reliabiliteetti	104
11.1.2 Heikkoudet ja vahvuudet	105
11.1.3 Hoppu ja sen seuraukset	107
11.2 Jatkotutkimusideoita	107
11.3 Työnohjauksen leviäminen	108
11.4 Etenemisen esteet	112
11.4.1 Tiedonpuute	113
11.4.2 Kiristääkö toimittajan teflonnahka?	114
11.4.3 Tehottomiksi koetut ohjaukset	115
11.4.4 Muita tekijöitä	116
11.5 Toimittajien työnohjauksen kehittäminen	117
11.6 Tutkimuksen merkityksestä	119

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Toimittajan työ ei ole pelkkää tekstien naputtelua itsekseen. Työhön liittyy erilaisia vuorovaikutustilanteita niin työyhteisössä kuin haastateltavien kanssa, mikä korostaa oman persoonan merkitystä työvälteenä. Tekniikan, organisaatioiden, yhteiskunnan ja arvojen muutokset muokkaavat toimittajan työtä ja luovat moninaisia kehittämistarpeita myös journalistien ammattiryhmässä.

Olen toimittajana ja työnohjaajana seurannut media-alaa. Toimittajat tuntuvat olevan melkoisessa pyöryksessä. Vaikka suuri osa journalisteista voikin tutkimusten mukaan kohtalaisesti, osoittavat tulokset kuitenkin toimittajien kokevan hyvinvointinsa heikommaksi kuin suomalainen työväestö keskimäärin. Yhä harvemmassa ovat ne journalistit, jotka eivät koe kärsivänsä stressistä. Ammattikunnassa mielenterveyspalvelujen käyttö on myös erittäin yleistä.

Eräs jaksamista tukeva työmuoto on työnohjaus. Uskon toimittajien voivan hyötyä tästä työn ja oman itsen kehittämiseen tähtäävästä menetelmästä. Työnohjaus on vapaaehtoista ja itsestä lähtevää oman työn ja itsen tarkastelua työntekijänä. Sen perusmetodi on oman työn ja toiminnan kriittinen tutkiminen, arvioiminen ja peilaaminen työnohjaajan (ja mahdollisesti ryhmän) avulla. Työnohjauksessa on kyse ohjattavan kokonaisvaltaisesta kehittymisestä ammatissa sekä kasvamisesta ihmisenä. Se on myös työyhteisön sisäisen toimivuuden kehittämistä. Paunosen mukaan (1989, 7-8) työnohjaus voidaan kuvata sisällöltään ja luonteeltaan erilaisiksi vuorovaikutus-, oppimis- ja ongelmanratkaisuprosesseiksi, joissa käsitellään ohjattavan työhön liittyviä ongelmia ja kysymyksiä. Työnohjaaja ei tarjoa valmiita vastauksia tai ratkaisumalleja, vaan auttaa ohjattavaa löytämään ne itse.

Tutkimusten mukaan työnohjaus edistää työssä jaksamista. Keski-Luopan (2007, 11) mukaan työnohjauksella näyttää selvästi olevan sosiaalinen tilaus. Laaja kiinnostus sitä kohtaan viestittää kiistatta, että yhteiskunnassamme tapahtunut kehitys on nostanut esille sellaisia tarpeita, joihin perinteiset meillä tähän saakka käytössä olleet menetelmät ja instituutiot eivät enää vastaa.

Pro gradu -työni aihetta miettiessäni kiinnostukseni kohdistui ensin siihen, millaisia kokemuksia toimittajilla ylipäätään on työnohjauksesta. Juttelin sittemmin työnohjaukseen osallistuneiden toimittajien kanssa. Heillä oli työnohjauksesta onnistumiskokemuksia laadasta laitaan. Keväällä 2007 osallistuin Suomen Journalistiliiton ja Viestinnän keskusliiton työsuojelupäiville toimittajataustaisena työnohjaajana. Tuolloin minulle valkeni, miten vähän toimittajat työnohjauksesta loppujen lopuksi tietävät. Tajusin myös, että työnohjaus ei ollut levinnyt niin laajalle toimittajien keskuuteen kuin olin kuvitellut. Lisäksi törmäsin kummallisiin ennakkoluuloihin.

Sittemmin kiinnostukseni laajeni ja halusin alkaa ottaa selvää paitsi siitä, miten toimittajat ovat kokeneet työnohjauksen vaikutukset, myös siitä, miten nykyiseen tilanteeseen on tullu. Mistä ovat peräisin hyvät kokemukset, mistä huonot? Paljonko työnohjaukseen osallis-

tuneita toimittajia maassamme on? Erityisesti minua kiinnosti, miten menetelmä on "rantaunut" toimituksiin ja miksi eteneminen on ollut hitaampaa kuin olisi voinut olettaa. Löytyisikö historiasta syitä nykyisyyteen, kuten elämässä tapana on.

Toimittajien työnohjauksen kartoittaminen on mielestäni relevanttia myös siksi, ettei aiheesta tiettävästi ole aiemmin tehty yliopistotason tutkimusta Suomessa.

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena on kartoittaa, millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen, ja tarkennettuna miten toimittajat kokevat ohjauksen vaikuttaneen työhönsä, omaan itseensä ja työyhteisöönsä. Lisäksi halutaan tutkia, vaikuttiko työnohjaus toimittajien mielestä heidän jaksamiseensa.

Tutkimustehtävä voidaan esittää myös tutkimuskysymyksinä. Tässä tutkimuksessa pääkysymys on: Millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen? Alakysymykset ovat: Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen työhönsä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen itseensä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen työyhteisöönsä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen jaksamiseensa?

Tutkimuksessa tarkastellaan myös, millaisia toiveita toimittajilla oli työnohjaukselle ja miten ne toteutuivat. Myös ohjausten käytännön toteuttamista ja sen vaikutuksia pohditaan. Lisäksi tutkimuksessa hahmotetaan sitä prosessia, miten työnohjausta on tarjottu toimittajille, miten työnohjausta on toteutettu, miten menetelmä on toimittajien keskuudessa levinnyt ja millaisia mielikuvia toimittajat työnohjaukseen liittävät – ja liittyvätkö nämä asiat toisiinsa.

Tutkimuksessa tarkastellaan toimittajien työnohjausta kolmella eri tasolla: yleisellä tasolla sen historiaa, leviämistä ja mielikuvia, käytännön toteutuksen tasolla sekä vaikuttavuutta että järjestelyjen vaikutusta onnistumiseen ja yksilötasolla työnohjauksen vaikutuksia toimittajaan itseensä ja ohjauksen merkitystä jaksamiselle.

Tutkimuksen rakenteellisista ratkaisuista

Koska tutkimustietoa suomalaistoimittajien työnohjauksesta ei aiemmin ole ollut saatavilla, uskon työstäni olevan käytännön hyötyä työnohjaajille, toimittajille sekä toimittajien esimiehille ja media-alan työnantajille. Tärkein motiivini tätä tutkimusta suunnitellessani ja toteuttaessani on ollut sekä oman työni kehittäminen että käyttökelpoisten vinkkien saaminen toimittajien työnohjauksen kehittämiseen. Näin aineistossani on materiaalia, joka kuuluu varsinaisen tutkimustehtävän ulkopuolelle. Se on suunnattu erityisesti työnohjaajille, ja olen esittänyt tutkimuskysymysten ulkopuolelle jäävät mutta tärkeiksi kokemani asiat niiden vaatimassa laajuudessa. Aineiston käsittelyssä ei myöskään ole pyritty maksimaaliseen tiiviyyteen, vaan esimerkiksi suoria lainauksia lomakekyselyn avoimista vastauksista ja teemahaastatteluista on otettu mukaan paljon. Näin kukin voi tarpeensa ja kiinnostuksensa mukaan perehtyä myös yksityiskohtiin. Olen opinnäytetyöni rakenteessa

pyrkinyt siihen, että lopputulos olisi mahdollisimman monikäyttöinen ja että kokonaiskuvan saaminen olisi helppoa melko vähälläkin lukemisella. Yleiskuvan sisällöstä saa luke-
malla yhteenvedot luvuista 2 – 6 sekä 8 – 10 ja lisäksi kohdasta 11.3 eteenpäin.

Työnohjauksesta itselleen apua saaneet toimittajat voivat kiittää Jarmo Häkkistä ja Journalistiliittoa sekä työnohjaaja Ria Toivolaa, sillä ilman näiden panosta työnohjauksen tunnetuksi tekemisessä todennäköisesti nykyistä paljon harvempi toimittaja olisi tutustunut tähän itsensä ja oman työn kehittämismuotoon ja myös hyötynyt siitä.

Minä kiitän erityisesti tutkimukseen osallistuneita toimittajia sekä Jarmo Häkkistä, dosentti Ari Heinosta ja rakasta puolisoani Kimmoa.

2 SUOMALAISEN TOIMITTAJAN KOKOVARTALOKUVA

Journalistien työn tuloksia on tutkittu paljon, mutta toimittajan työtä vähän. Toimittajat itse ovat jääneet tutkimuksen kohteena taka-alalle, vaikka journalismista on julkaistu lukemattomia tutkimuksia ja selvityksiä (Ei kehuja ennen... 1996, 1; Leppänen ja Tuomivaara 2002, 2005–2006).

Helle (2004, 3) toteaa, että suomalaisen journalismin sisällön arvioinnin pohjaa on haettu toimitusten ulkopuolelta, kuten omistussuhteista, taloudellisista tekijöistä ja ideologiasta. Helteen mukaan Suomessa on tuotettu paljon journalismia koskevaa mediakritiikkiä ja medioiden tuottaman sisällön kriittistä analyysia, mutta journalismia työnä ei ole tutkittu paria poikkeusta lukuun ottamatta.

Käsitykset siitä, mitä on hyvä journalismi, ovat vaihdelleet ja muuttuneet, ja ne ovat sidoksissa kulttuuriseen kontekstiin, paikkaan ja aikaan. Jätän tässä työssä väliin laajemmat määritelmät hyvästä journalismista ja keskityn toimittajaan itseensä.

Vaikka siis olisikin puutetta toimittajista tehdyistä tutkimuksista, ei samaa voi sanoa erilaisista ihannetoimittajan määritelmistä. Hyvän toimittajan prototyyppiä rakenneltaessa on vaadittavia piirteitä ja ominaisuuksia määritelty pitkälti ulkoa päin, eli millainen hyvän toimittajan tulisi olla. Asiaa kuvataan taajaan tiedotusopin kirjoissa – ja määrittelijä on usein joku muu kuin käytännön journalisti itse. Toimittajat ovat kuitenkin sisäistäneet yleisen ihanteen, "hyvän toimittajan prototyypin", omaan ammattiin sosiaalistumisen kautta ensin koulutuksen aikana ja sittemmin ko. ammatissa toimiessaan. Eivätkä suomalaistoimittajat ole ajatuksineen yksin. Toimittajan roolia eri maissa kartoittaneiden tutkimusten perusteella voidaan Heinosen (1995, 96) mukaan puhua jonkinlaisesta "länsimaisen toimittajan perityypistä".

Tässä luvussa pyrin piirtämään lukijalle monipuolisen kuvan suomalaisesta toimittajasta toimittajien itsensä määrittelemänä. Erityisesti olen ajatellut lukua kirjoittaessani niitä lukijoita, jotka ovat jonkin muun kuin media-alan ammattilaisia ja joilla siitä syystä saattaa olla melko hatarat tiedot suomalaisesta toimittajakunnasta. Siksi olen valinnut mukaan toimittajien käsityksiä mitanneita tutkimuksia eri vuosikymmeniltä.

2.1 Kokovartalotutkimus 1987

Ensimmäisen kattavan tutkimuksen suomalaisista toimittajista teetti Suomen Sanomalehti-miesten liito SSL (nykyisin Suomen Journalistiliitto) vuonna 1987, siis vain parikymmentä vuotta sitten. Tutkimuksen suunnitteluvaiheen alussa oli tarkoitus kartoittaa tuolloin 7 500-päisen jäsenistön mielipiteitä ammattijärjestönsä toiminnasta sekä jäsenistön yhteiskunnallisista näkemyksistä ja henkilökohtaisista asenteista. Pian kiinnostus kuitenkin laajeni myös toimittajan työtä koskeviin asioihin. Kirjassa todetaankin seuraavaa: "SSL:n järjestötutkimus 1987 kasvoi suunnitteluprosessin myötä ensimmäiseksi suomalaisen journalistin kokovartalokuvaksi". Tavoite oli SSL:n mukaan erityisen merkittävä siksi, että vas-

taavaa tietoa tästä "yhteiskunnallisesti vaikutusvaltaisesta ammattikunnasta" ei oltu aiemmin edes yritetty koota. Samalla todettiin, etteivät siihen muut tahot kuin oma ammattiliitto luultavasti pystyisikään. Kokovartalokuvan huonon puolen todetaan olevan se, että se pikemminkin piirtää ääriviivoja kuin vastaa yksityiskohtaisiin kysymyksiin. (Kehälinna ja Melin, 1988, 3)

Tutkimuksen mukaan journalistit erottuivat varsin selvästi sosiaalis-taloudelliselta asemaltaan keskivertosuomalaisista. Toimittajien perus- ja ammattikoulutus oli selvästi parempia kuin väestöllä keskimäärin, samoin tulot olivat paremmat kuin keskivertopalkan-saajilla. Tutkimuksessa todetaan toimittajien lukeutuvan paitsi keskiluokkaan, myös sivistyneistöön. Historian saatossa sivistyneistö on nähty milloin uuden uljaan yhteiskunnan airueksi, milloin valtaapitävien kuuliaiseksi juoksupojaksi ja joskus taas muun maailman hylkimäksi turhaksi joukoksi. (em. 75)

Journalistit osallistuvat työpaikkojaan koskevaan päätöksentekoon ja vaikuttavat työnsä kautta myös muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan. Työ on itsenäistä ja toimittajat ovat kiinnittyneet vahvasti työnsä sisältöihin. He ovat kiinnostuneita työstään ja pitävät siitä. Journalistien todetaan olevan myös yhdistysihmisiä, "yhteiskunnallisia organisaattoreita", jotka kuuluvat moniin järjestöihin ja toimivat niissä aktiivisesti. (em. 75)

Vaikka sivistyneistö on osa yhteiskuntaa, se on aina myös yhteiskuntaa ulkopuolelta tarkkaileva kriitikko. Kehälinna ja Melin (em. 76) toteavat tutkimustuloksiin viitaten, että tästä näkökulmasta on luonnollista, että journalistit kokevat yhteiskunnallisen tiedonvälityksen tärkeäksi tehtäväksi vallankäytön valvonnan. Journalistit ovat suomalaisen yhteiskunnan julkista kuvaa välittävä ja luova ammattikunta, jonka omat yhteiskuntaa koskevat käsitykset ovat kuitenkin ristiriitaisia. Tutkimuksen mukaan journalistit kokevat, että esimerkiksi suuryrityksillä ja pankeilla on liikaa valtaa yhteiskunnassa, mutta samalla päätökset tehdään korporatiivisesti. Käytännössä siis journalistit luovat ja uusintavat konsensusta, mutta ovat itse kriittisiä konsensuksen suhteen.

Reilu kymmenen vuotta myöhemmin Ari Heinonen (1999, 6) kiteyttää saman, mikä järjestötutkimuksessakin tuli esiin: journalismia tekevät keskimääräistä kirjaviisaammat ihmiset, joilla on keskimääräistä parempi palkka. Toimittajista naiset ovat paremmin koulutettuja kuin miespuoliset kollegansa, ja toimittajien koulutustaso on ylipäänsäkin noussut. Kun 1980-luvun lopussa toimittajien palkkatason todettiin olevan (selvästi) keskivertopalkansaajaa korkeamman, eivät journalistien normaalipalkat enää 1990-luvun lopulla olleet "mitenkään huimaavasti keskiarvoa korkeammat", mutta toisaalta journalistit eivät Heinosen mukaan liioin urakoineet matalapalkka-alalla.

2.2 Ihannejournalisti 1995

Suomalaistoimittajien keskuudessa vallitsi 1990-luvun alkupuolella hyvin yhtenäinen käsitys siitä, millainen toimittajan tulee olla (Heinonen 1995, 97). Heinosen journalismietiikkaan keskittyvän lisensoitettujen tulosten mukaan journalistit itse katsoivat, että toimitta-

jan pitää arvostella yhteiskunnallisia epäoikeudenmukaisuuksia sekä vahtia yhteiskunnallisia vallankäyttäjiä. Vastaaajien selkeä enemmistö katsoi toimittajan rooliin kuuluvan myös eräänlaisen kansalaisyhteiskunnan henkisen moottorin ja valistajan osan, jossa toimittajan velvollisuuksiin nähtiin kuuluvaksi se, että hän tuo esiin uusia ajatuksia ja ideoita sekä toisaalta tekee monimutkaista maailmaa ymmärrettäväksi yleisölle. Toisaalta yli 4/5 vastaa- jista liitti toimittajan rooliin myös elämysten tarjoamisen, eli ammattiin katsotaan kuulu- van myös muun kuin asiatiedon välittäminen. Selvä enemmistö vastaaajista yhtyi käsityk- seen, että toimittajan tulee olla tapahtumien puolueeton selostaja; sen sijaan lievää hajon- taa esiintyi näkemyksissä, jossa kysyttiin toimittajan roolia yleisen mielipiteen ja toisaalta paikallisen mielipiteen heijastajana. Heinonen (em. 99) tiivistää suomalaisen journalistin ihanteen seuraavin sanoin: "Journalistin tulee olla aktiivisesti valtaa vartioiva vahtikoira, joka säilyttää puolueettomuutensa silloinkin, kun selittää maailmaa."

Vaikka journalistinen keskuudessa vallitsee yhtenäinen käsitys toimittajan ihanteesta, ei samaa voi sanoa alalle hakeutumisen syistä. Toimittajaksi ryhtymisen henkilökohtaisia motiiveja kysyttäessä kävi ilmi, etteivät journalistit ole hakeutuneet ensisijaisesti vahtikoi- riksi, vaan motiivit löytyvätkin muualta. Tärkeimmäksi alalle hakeutumiseen motiiviksi nousi Heinosen tutkimuksessa mahdollisuus toteuttaa itseään yksilöllisesti. Yli 80 prosent- tia vastaaajista oli sitä mieltä, että halu ilmaista itseään ja työn vapaus vastaa hyvin heidän ammatinvalintansa perusteita. Myös halu tehdä uutistystä sekä toimitustyölle tyypillinen "ei yhdeksästä viiteen -työ" olivat tärkeitä perusteita alalle hakeutumiselle. Vasta näiden jälkeen tuli vaihtoehto "voin paljasta yhteiskunnallisia epäkohtia", jonka kanssa yhtä miel- tä oli 56 % vastaaajista ja eri mieltä 25 %. Heinonen toteaaakin, että alalle tullaan ennemmin- kin yksilöllisten kuin yhteiskunnallisten motiivien vuoksi. (em. 99–101)

Auli Harju teki vuonna 2002 Heinosen vuonna 1993 toteutetun tutkimuksen pohjalta kyse- lyn Journalistiliiton jäsenille (Harju 2002; Heinonen 1995). Harjun työ keskittyi journalisti- sen työn säätelyyn ja ammattietiikkaan. Tutkimusraportista käy ilmi, että toimitustyön eet- tisten tukipilareiden eli Journalistin ohjeiden ja Julkisen sanan neuvoston ohjeiden arvos- tus oli lisääntynyt suomalaistoimittajien keskuudessa vuoteen 1993 verrattuna, mutta eet- tisten sääntöjen noudattamisen uskottiin vähenevän tulevaisuudessa. Muutoinkin tulevai- suudennäkymät olivat synkentyneet aiempaan verrattuna (Harju 2002, 13). Heinosen tut- kimukseen verrattuna toimittajat liittivät entistä harvemmin ammattirooliinsa yleisen mie- lipiteen heijastamistavoitetta.

Journalistiliitto teetti tutkimuksen jäsenistöstään 1990-luvun alussa, ja se julkaistiin vuon- na 1993 nimellä Journalistit epävarmuuden ajassa (Melin ja Nikula 1993), mutta sivuutan sen, koska katson yhden tutkimuksen kultakin vuosikymmeneltä valaisevan asiaa työni kannalta riittävästi.

2.3 Mitä toimittaja ajatteli vuonna 2007

Tuorein valtakunnallinen tutkimus suomalaista toimittajista on Journalistit muuttuvassa mediassa, jota veti Jyrki Jyrkiäinen Tampereen yliopistossa. Myös kyseisen tutkimuksen

taustalla on Journalistiliitto. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Suomen Journalistiliiton jäsenten kokemuksia työstään ja sen muutoksista. Sillä haluttiin myös kartoittaa, miten toimittajat kokevat taloudelliset tulospaineet ja taloudellista tulosvastuuta sisältävien työkuvien yleistymisen sekä pyrittiin selvittämään, millaiseksi toimittajat mieltävät toimittajien ja journalismin yhteiskunnallisen aseman ja miten he näkevät niiden muuttuneen. Tutkimus ei ole vielä valmis, mutta sain omaa tutkimustani varten käyttöni kyselyn yksilölliset jakaumat.

Olen poiminut tutkimuksesta joitakin asioita, jotka kertovat nykyjournalistien näkemyksistä. Esiin on nostettu vain sellaisia seikkoja, jotka selkeällä prosenttiosuudella nousevat melko merkittäviksi ja erittäin merkittäviksi.

2.3.1 Minne katosi uljaan yhteiskunnan airut?

Vastauksissa kysymykseen "Mitkä asiat merkitsevät sinulle eniten nykyisessä työssäsi?" nousivat tärkeimmiksi itsensä toteuttaminen ja mahdollisuus käyttää omaa osaamista monipuolisesti. "Saan toteuttaa ja ilmaista itseäni" -väittämään merkitsi vastausvaihtoehdoista erittäin tärkeäksi ja melko tärkeäksi yhteensä 86 % toimittajista. Samaan ylsi väittämä "Voin käyttää omaa osaamistani monipuolisesti". (Vastausvaihtoehdot: 1. ei merkitse minulle mitään, 2. melko vähäpätöinen, 3. ei merkityksetön, muttei tärkeäkään, 4. melko tärkeä ja 5. erittäin tärkeä).

Seuraaviksi tärkeimmiksi asioiksi toimittajat nostivat työpaikan pysyvyyden, jonka yhteensä 81 prosenttia vastaajista koki joko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi, sekä työn haastavuuden ja mahdollisuuden vaikuttaa työaikajärjestelyihin. Yli 4:n keskiarvoon ylsi vielä työpaikan ilmapiirin ja ihmissuhteet. Edellisiä huomattavasti vähemmän merkittävänä toimittajat pitivät muun muassa mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskuntaan (ei merkitse minulle mitään 4%, melko vähäpätöinen 15 %, ei merkityksetön muttei tärkeäkään 28 %, melko tärkeä 37 % ja erittäin tärkeä 17%).

Jyrkiäisen tulokset ovat yhdensuuntaisia Heinosen (1995) ja Harjun (2002) tutkimusten tulosten kanssa. Näyttäisi siltä, että toimittajien tärkeysjärjestyksessä yhteiskunnallinen vaikuttaminen on laskenut vuosi vuodelta ja itsensä toteuttaminen koetaan entistä tärkeämmäksi syyksi tehdä toimittajan työtä.

2.3.2 Työpaikan ongelmat

Journalisteilta kysyttiin myös työpaikan ongelmista. Yhdestätoista mainitusta ongelmasta toimittajat nostivat selkeästi suurimmiksi kiireen ja kasvaneet aikataulupaineet sekä sen, että palkka ja palkkiot eivät vastaa työtehtävien vaativuutta.

Työyhteisön ilmapiiriä ei mainittu ongelmalistassa eikä myöskään kohdassa, jossa kysyttiin, mitä asioita vastaaja haluaisi työpaikallaan parantaa. Toisaalta se nostettiin aiemmassa kysymyksessä positiivisesti tärkeäksi asiaksi työssä. Tämän lisäksi työyhteisön ilmapiiriä kartoitettiin toisaalla tutkimuksessa kysyen, missä määrin työilmapiiri aiheutti iloa ja

missä määrin harmia. 28 prosentille vastaajista työyhteisön ilmapiiri ei aiheuttanut harmia lainkaan, puolelle vastaajista vähän tai jonkin verran, ja melko paljon tai erittäin paljon harmia työyhteisö aiheutti viidennekselle toimittajista. Sen sijaan työyhteisö oli selkeä ilon aihe yli puolelle vastaajista (melko paljon tai erittäin paljon yht. 51 %) ja vain 12 prosentille vastaajista työyhteisö ei aiheuttanut iloa. Vähän tai jonkin verran iloa työyhteisöstään sai 37 prosenttia toimittajista. Tämän perusteella voitaneen sanoa, etteivät toimittajat koe työpaikan ilmapiirin olevan suurimpia ongelmia toimituksissa keskimäärin. Myöskään autoritäärinen johtamistyyli ei noussut ongelmien kärkikaartiin; suurin osa (54 %) vastaajista piti sitä erittäin tai melko pienenä ongelmana ja melko tai erittäin suurena ongelmana 33 % vastaajista.

Kysyttäessä, mitä asioita toimittajat halusivat parantaa työpaikalla, nousivat tärkeimmiksi toimituksen yhteiset jälkipalaverit, joissa ruoditaan julkaistuja juttuja. Seuraaviksi nousivat kouluttautumismahdollisuudet ja yhteistyö toimitusorganisaatiossa. Parantamista kaipasi myös mahdollisuus edetä uralla.

Kaiken kaikkiaan toimittajat kertovat olevansa varsin tyytyväisiä työhönsä. Erittäin tyytyväisiä oli viidenes, melko tyytyväisiä peräti 63 prosenttia, melko tyytymättömiä 13 % ja erittäin tyytymättömiä vain kaksi sadasta.

2.3.3 Toimittajien käsitykset journalismista

Millainen kokonaiskuva toimittajilla itsellään on suomalaisesta journalismista? Jyrkiäisen tutkimuksessa toimittajien käsityksiä selvitettiin näin: "Seuraavassa on lueteltu eräitä journalismia ja median kehitystä koskevia yleistäviä luonnehdintoja. Miten ne vastaavat sitä kokonaiskuva, joka sinulla on nykyisestä suomalaisesta mediasta?" Luonnehdintaa "Kau-palliset tavoitteet asetetaan yhä useammin etusijalle journalistieettisiin arvoihin verrattuna" sekä "Suuria yleisömääriä tavoitellaan sisällön laadun kustannuksella" -luonnehdintoja piti omaa käsitystään erittäin tai melko hyvin vastaavana yli 80 prosenttia toimittajista. Toimittajien mielestä asiajournalismi viihteellistyy ja "vaikeat" ja "raskaat" aiheet jäävät syrjään, ja tästä seurauksena voidaan nähdä, että viihdeaineiston kasvu mediatarjonnassa heikentää kansalaisten aktiivista halua vaikuttaa asioihin.

Toimittajien mielestä suomalaisilla työpaikoilla työskennellään nykyisin ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä tästä oli peräti 90 % vastaajista.

Suurin osa toimittajista katsoi, että instituutioista sopivasti valtaa oli kaikilla muilla (kuten eduskunta ja hallitus, ammattiyhdistysliike, kirkko, kuntien päätöksentekijät, oikeuslaitos jne.) paitsi suuryrityksillä, joilla 80 %:n mielestä oli liikaa valtaa, mainonnalla ja markkinoinnilla (75 %) ja pankeilla (54 %). Ja yllätys yllätys, listalle pääsivät myös iltapäivälehdet: niillä katsoi olevan liikaa valtaa 61 % vastaajista ja sopivasti 38 %. Liian vähän valtaa toimittajien mielestä oli yksityisellä ihmisellä, kansalaisjärjestöillä ja perheellä.

2.3.4 Tulevaisuus

Toimittajat arvelivat, että tulevaisuudessa journalistisen työn arvostus pikemmin vähenee kuin kasvaa; sen sijaan journalistien merkitys yhteiskunnassa ja oman työn yhteiskunnallinen merkitys kasvaa useamman mielestä kuin vähenee. Journalistien itsenäisyyden ja autonomian uskoo vähenevän hieman tai selvästi yhteensä 64 % toimittajista, mutta toisaalta 11 % katsoo, että itsenäisyys ja autonomia lisääntyy hieman tai selvästi. Myös toimitusorganisaation johtaminen liikeyrityksenä lisääntyy. Näin arvio 80 % vastaajista.

91 prosenttia toimittajista ennusti, että elämyksellisyys ja viihteellisyys journalismissa lisääntyy hieman tai selvästi. Sen sijaan analytyttöisyys ja kriittisyys vähenee vähän tai selvästi yhteensä 60 %:n mielestä, ja samaan aikaan sen lisääntymiseen uskoi vain viidennes vastaajista. Ammattieettisten sääntöjen noudattaminen vähenee (hieman tai selvästi yht. 57 %); optimisteja on tässä asiassa melko vähän, sillä vain 7 % uskoo, että ammattieettisten sääntöjen noudattaminen lisääntyy hieman ja kolme vastaajaa (0 %) uskoo, että sääntöjen noudattaminen lisääntyy selvästi.

Jyrkiäisen tuloksiin voidaan lisätä seuraavat tiedot suomalaistoimittajista: Työssä käyvistä Journalistiliiton 11 051 jäsenestä (laskuissa mukana työsuhteessa olevat ja freelancerit) on miehiä 43,5 prosenttia ja naisia 56,5 %, ja alan naisistuminen on vahva trendi: alle 29-vuotiaista työsuhteisista SJL:n jäsenistä useampi kuin kaksi kolmesta on naisia (68 %). Työsuhteisten toimittajien ikäjakauma prosentin tarkkuudella 1.1.2008 oli seuraava: alle 29 vuotiaita 9 %, 30-39 vuotiaita 28 %, 40-54 vuotiaita 44 % ja 55-69 vuotiaita 19 % (jaottelu Journalistiliiton).

2.4 Yhteenveto

Edellä esitettyjen tutkimustulosten perusteella voidaan hahmotella tuore, joskin vain suuntaa antava kokovartalokuva perustoimittajastamme. (Muistettakoon, että käytettävissä on ollut Jyrkiäisen tutkimuksesta alustavat tulokset, joissa ei ollut mukana esim. avointen kysymysten vastauksia; aina kun vastaaja valitsee vastaukset tutkijan valmiiksi määrittelemistä vaihtoehtoista, ei välttämättä saada koko kuvaa asiasta.)

Suomalainen nykytoimittaja on työhönsä tyytyväinen keski-ikäinen, hyvin koulutettu, yleisemmin nainen kuin mies, joka hakeutuu entistä useammin alalle päästäkseen toteuttamaan itseään. Itsensä toteuttaminen on myös tärkeä motiivi työlle, samoin työn vapaus ja mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan monipuolisesti haastavassa ammatissa. Hän kokee velvollisuudekseen selittää yleisölle maailmaa ja tuoda esiin uusia ajatuksia mutta myös tarjota yleisölle elämyksiä. Toimittaja arvostaa työpaikan pysyvyyttä ja mahdollisuutta vaikuttaa itse työaikajärjestelyihin. Tärkeää ovat myös työpaikan ilmapiirin ja ihmissuhteet. Toimittajaa kuormittaa kuitenkin työskentely kiireen ja kasvaneet aikataulupaineet alla ja suututtaa, ettei palkka vastaa työtehtävien vaativuutta.

Toimittaja haluaisi erityisesti parantaa toimituksen yhteisiä jälkipalavereja, joissa ruodi-

taan julkaistuja juttuja. Parannusta hän haluaa myös kouluttautumismahdollisuuksiin, yhteistyöhön toimitusorganisaatiossa sekä mahdollisuuteen edetä uralla.

Toimittajalla ei ole kovinkaan ruusuinen kuva nykyisestä suomalaisesta journalismista eikä sen tulevaisuudesta: kaupalliset tavoitteet asetetaan yhä useammin etusijalle journalistieettisiin arvoihin verrattuna ja suuria yleisömääriä tavoitellaan sisällön laadun kustannuksella. Myös tulevaisuudessa suunta on alaspäin: vaativammat aiheet jäävät syrjään, analyttisyys ja kriittisyys journalismissa vähenee ja asiajournalismi viihteellistyy, ja viihdeaineiston kasvu mediatarjonnassa heikentää kansalaisten aktiivista halua vaikuttaa asioihin. Journalismin laatu, eettisyys ja toimittajien itsenäisyys menevät alamäkeä samalla kun elämyksellisyys ja viihteellisyys journalismissa kasvavat. Vaikka toimittaja uskoo työnsä yleisen arvostuksen vähenevän, hänen mielestään ammattikunnan ja journalismin merkitys yhteiskunnassa kuitenkin kasvaa.

Tällainen on suomalaistoimittaja nyt. Verrattuna aiempaan toimittajan suhteellinen palkkataso on huonontunut, hän ei enää toimi yhtä aktiivisesti järjestöissä kuin aiemmin, hänen halunsa vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin on vähentynyt ja itsensä toteuttamistarve lisääntynyt. Antavatko nämä muutokset osviittaa myös tulevaisuuden muutoksen suunnasta? Ja toisaalta: mikä on ollut totuus ennen ja mikä on totuus nyt esimerkiksi toimittajan vahtikoiran roolista? Ovatko toimittajat vastanneet aiemmin kyselyihin – tiedostaen tai tiedostamattaan – yleisen toimittajaihanteen mukaisesti, vai heijastaako tulos yhteiskunnan individualisoitumista? Vai voidaan tulos tulkita sopeutumiseksi realiteetteihin eli siihen, että yleisö haluaa viihdettä ja media tarjoaa sitä, ja että yksittäisen journalistin mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti on hyvin pieni?

3 MITEN SUOMALAISTOIMITTAJA VOI

Tässä luvussa tarkastellaan suomalaisen toimittajan hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tärkeimpänä lähteenä on käytetty Journalistiliiton teettämä ja Työterveyslaitoksen toteuttamaa tutkimusta Journalistit jaksamaan, joka julkaistiin vuonna 2002.

3.1 Vertailua 15 vuoden haarukalla

Leppänen ja Tuomivaara (2002, 2005–2006) toteavat, että vaikka journalistinen toimintaympäristö on muuttunut paljon, on journalistien hyvinvointia tai työhyvinvoinnin häiriöitä ja niiden liittymistä heidän työhönsä tutkittu vain vähän, eikä alan viimeaikaisen kehityksen vaikutuksia journalistien työhön ja hyvinvointiin ole seurattu kattavasti. Leppänen ja Tuomivaara toteuttivat Journalistit jaksamaan -tutkimushankkeen osion "työn ja hyvinvoinnin muutokset journalistisessa työssä 15 vuoden aikana". Suomen Journalistiliitto oli aloitteentekijänä tässä vuosina 1999 – 2001 toteutetussa laajassa tutkimuksessa. Edellisen kattavan tutkimuksen stressistä journalistisessa työssä liitto teetti 1980-luvun puolivälissä niinkään Työterveyslaitoksen tutkijoilla.

Vuonna 2002 julkaistun Journalistit jaksamaan -tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella, muuttuivatko toimittajien kokemukset työstään ja hyvinvoinnistaan 15 vuoden kuluessa. Vertailukohtana oli mainittu vuoden 1984 tutkimus. Tavoitteena oli myös verrata journalistisen hyvinvoinnin tasoa suomalaisen työikäisen väestön hyvinvoinnin tasoon muutamien keskeisten hyvinvoinnin indikaattoreiden osalta.

Seuraavissa alakohdissa käydään lyhyesti läpi tutkimuksen keskeiset tulokset. Vaikka tutkimus on 2000-luvulta, kannattaa tuloksia lukiessa muistaa, että sen aineiston keruusta tulee pian kuluneeksi kymmenen vuotta. Joiltakin osin journalistien kokemukset saattavat juuri nyt olla erilaiset kuin vuonna 1999 – tai sitten eivät.

3.1.1 Työstressiä aiheuttavat tekijät

Yleisimmiksi stressitekijöiksi nousivat sekä vuonna 1984 että 1999 työn paljous, työasioiden ajattelu vapaa-aikana, mahdottomuus hallita kaikkea tietoa, jota tarvitsee työssään, työhön eri tahoilta kohdistuvat ristiriitaiset odotukset ja se, että työ häiritsee perhe-elämää. Järjestys oli sama molempina vuosina, paitsi että "palkka ei vastaa työpanosta" -väittäjä oli ohittanut muut stressitekijät kahta ensimmäistä lukuun ottamatta.

Stressiä aiheutti vuonna 1999 useammalle kuin vuonna 1984 virheet ja epäonnistuminen työssä, työpaikan kilpailuilmapiiri, se ettei päässe etenemään uralla odotustensa mukaisesti ja se että palkka ei vastaa työpanosta; tämä erityisesti free-toimittajilla.

3.1.2 Tyytyväisyys alle muiden keskiarvon

Vuonna 1999 toimittajissa oli enemmän työhönsä tyytyväisiä ja toisaalta myös työhönsä

tyytymättömiä verrattuna vuoden 1984 aineistoon. Huomattavaa kuitenkin on, että toimittajissa oli enemmän työhönsä tyytymättömiä kuin työssä käyvässä väestössä keskimäärin. Kun vuonna 2000 työikäisestä väestöstä noin 86 % ilmoitti olevansa tyytyväisiä työhönsä, oli toimittajista vuonna 1999 tyytyväisiä noin 74 %, eli yli 10 prosenttiyksikköä vähemmän. (Leppänen ja Tuomivaara 2002, 216–217)

Toimittajat kokivat enemmän stressiä ja terveydentilansa huonommaksi muuhun työssä käyvään väestöön verrattuna. Vaikka terveydentilansa hyväksi tuntevien journalistien osuus olikin noussut nelisen prosenttiyksikköä 15 vuoden aikana, oli toimittajissa kuitenkin terveydentilansa huonoksi kokevia huomattavasti enemmän kuin työikäisessä väestössä keskimäärin. Toimittajat kokivat myös enemmän stressiä ja erityisesti niiden osuus, jotka eivät kokeneet stressiä lainkaan oli journalistien joukossa paljon pienempi kuin muussa työikäisessä väestössä keskimäärin. Täysin stressitön suhde työhön oli harvinaisempi journalisteilla vuonna 1999 kuin 15 vuotta aikaisemmin. (em. 221)

Itsensä yksinäiseksi ja masentuneiksi kokeneiden määrä oli vähentynyt, mutta toisaalta niiden vastaajien määrä oli lisääntynyt, joilla oli ongelmia yöunien jatkuvuudessa. Myös ammattiauttajaan turvautuminen henkilökohtaisissa ongelmissa oli lisääntynyt. Vuoden 1999 aineiston perusteella noin joka neljäs (24 %) oli keskustellut henkilökohtaisista ongelmistaan mielenterveysasiantuntijan, esim. psykologin tai psykiatrin, kanssa (Leppänen ja Tuomivaara 2004, 217–218). Suomessa ei ole saatavilla luotettavia mielenterveyspalveluiden käyttölukuja viime vuosilta. Mini-Suomi -tutkimukseen 1980-luvulla osallistuneista mahdollista tai selvää mielenterveyspalveluiden tarvetta koki seitsemän prosenttia tutkimukseen osallistuneista. Tutkimukseen osallistuneista 21 % oli joskus elämänsä vaiheessa hoidossa mielenterveyden häiriöiden takia, joskin 14,8 % oli turvautunut yleislääkärin apuun. Tutkimuksessa kaikkien mielenterveyden häiriöiden ikävakioitu esiintyvyys oli 17,4 %. (em. 2004, 221)

Mini-Suomi -tutkimus on kuitenkin 1980-luvulta, joten sen tulosten vertaaminen vuoden 1999 tutkimusaineistoon ei mielestäni välttämättä ole täysin relevanttia. Lisäksi kannattaa muistaa, että pelkästään mielenterveyspalvelujen käytön kasvusta ei voida suoraan päätellä, että mielenterveysongelmien määrä olisi kasvanut samassa suhteessa, vaan yhtenä, merkittävänäkin, tekijänä saattaa olla se, että tieto sekä ongelmista että palveluista on lisääntynyt ja kynnys kääntyä ammattiauttajan puoleen on madaltunut. 24 prosenttiakaan ei välttämättä kerro tämänhetkisestä todellisuudesta. Olivatpa prosenttiluvut sitten mitä hyvänsä, ovat mielenterveyden häiriöt kuitenkin todellisuutta niin toimittajilla kuin muissa ammateissa toimivillakin. Media-alalta eräs esimerkki voidaan poimia Ylen viime vuoden henkilöstökertomuksesta. Sen mukaan mielenterveyden häiriöt aiheuttivat yhtiössä eniten työkyvyttömyyspäiviä (22 %) vuonna 2007.

3.2 Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät

Työntekijän työssä uupuminen aiheuttaa työnantajalle taloudellista tappiota. Ensisijaisesti työuupumus on kuitenkin vakava yksilöllisen hyvinvoinnin ongelma. Tuomivaara, Lep-

pänen ja Kalimo (2002) analysoivat journalistien työuupumuskokemuksia ennustavia tekijöitä Journalistit jaksamaan -tutkimushankkeen yhteydessä kerätystä aineistosta. Tutkimuksessa selvitettiin työn ja työn piirteiden yhteyttä työssä koettuun stressiin sekä työssä koetun stressin yhteyttä työuupumuskokemukseen.

3.2.1 Mitä on työuupumus?

Työuupumus määritellään yleensä häiriöksi, jonka on aiheuttanut pitkittynyt työstressi. Stressin käsite puolestaan viittaa yksilön ja ympäristön väliseen ristiriitaan. Useimmat nykyteoriat korostavat yksilön ja ympäristön välistä suhdetta; henkilö luo kuvan tilanteen merkityksestä omalta kannaltaan sekä punnitsee mahdollisuuksiaan hallita tilannetta ja vähentää siitä aiheutuvia haittoja. Näin arvioidaan omien resurssien ja tilanteen vaatimusten vastaavuutta. Koska tilanteet ovat erilaisia ja lisäksi ihmisten arviot sekä tilanteiden merkityksestä että omista resursseista eroavat toisistaan, myös yksilöiden stressikokemukset eroavat samankaltaisessakin tilanteessa. (Haikonen 1999, 9–10)

Aholan ym.(2004) tutkimus Työuupumus Suomessa on osa laajempaa Terveys 2000 -tutkimusta. Em. raportin mukaan työuupumusta selittävässä teorioissa toistuvat seuraavat tekijät: motivoitunut työntekijä, jolla on korkeat sisäiset tavoitteet työlleen; epäsuotuisat olosuhteet, joissa tavoitteita ei pystytä saavuttamaan; sellaiset selviytymiskeinot, joiden avulla ei päästä myönteiseen ratkaisuun tai tilanteen uudelleenmäärittelyyn (vrt. Haikonen). Työuupumus kehittyy siis työntekijän ja työn vuorovaikutuksessa, ja sen synnyssä on olennaista, että ahkerasta työstä huolimatta ei saavuteta tavoiteltua tulosta. Tutkimusten mukaan työssä uupuminen käynnistyy tilanteissa, joissa työn vaatimukset eli työmäärä, aikapaine, rooliristiriidat ja -epäselvyydet ovat suuret ja esimiehen ja työtovereiden tuki ja palaute sekä päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet ovat vähäiset. (Ahola ym. 2004, 4109)

Pitkään jatkunut stressiä aiheuttava työtilanne estää henkisen ja fyysisen palautumisen ja voi päättyä uupumiseen. Työuupumus on voimakas emotionaalinen ja kognitiivinen reaktio. Se koostuu voimakkaasta ja pitkäaikaisesta väsymyksestä sekä negatiivisista asennemuutoksista työtä ja oma osaamista kohtaan. Asennemuutokset ilmenevät kyynistymisenä, jolle on tunnusomaista työn merkityksen ja tarkoituksenmukaisuuden häviäminen. Uupunut etäännytyä henkisesti työstä ja sen kohteesta, jolloin myös työmotivaatio kärsii. Uupunut kokee itsensä kyvyttömäksi oman työtehtävänsä hallitsemisessa eikä usko pärjäävänsä työssä. Nämä ovat merkkejä ammatillisen itsetunnon laskusta. Kuormituksen vaihtelusta riippumaton uupumisasteinen väsymys on työuupumuksen keskeisin merkki. (Tuomivaara ym. 2002, 271; Ahola ym. 2004, 4109)

Täydellistä työssä uupumista kuvataan usein tilaksi, jossa työ ja muutkin elämän toiminnot ovat menettäneet tarkoituksensa. Uupunut kokee paitsi itsensä tavattoman väsyneeksi, myös koko elämänsä tyhjäksi ja merkityksettömäksi. Tunnot ovat hyvin samankaltaisia kuin vakavassa masennuksessa. Voimavarat on kulutettu loppuun, ja elämä on vain tässä hetkessä selviämistä. Uupunut on kykenemätön ryhtymään minkäänlaisiin toimiin. Hän ei

usko onnistuvansa missään. Pahimmassa tapauksessa uupunut menettää täysin työkykynsä ja siten yhden tärkeimmistä kiinnkohdistaan yhteiskuntaan ja elämäänsä. Toipumisprosessi on usein vaikea ja pitkä, ja tällöin myös syrjäytymisriski on realistinen uhka uupuneelle. Työyhteisössä uupujan leima seuraa työntekijää helposti pitkäänkin, ja menetettyä asemaa työyhteisössä voi olla varsin vaikea palauttaa. (Tuomivaara ym. 2002, 271)

3.2.2 Toimittajien työuupumus

Vakavasti työuupuneiksi koki itsensä 6 % kyselyyn vastanneista toimittajista, eli suunnilleen saman verran kuin suomalaiset koko työikäistä väestöä käsittäneessä tutkimuksessa vuonna 1997 (7,3 %). Lievästä työuupumuksesta kärsi 42 % nais- ja 38 % miestoimittajista. Uupumusta esiintyi toimittajilla noin 10 prosenttiyksikköä vähemmän kuin muulla työikäisellä väestöllä. Uupumusasteisesta väsymyksestä kärsi paljon 10 % ja vähän 32 % toimittajista. Kyynisiksi ilmoittautui 15 % vastaajista ja vähän kyynisiksi 30 % vastaajista. (Tuomivaara, Leppänen ja Kalimo 2002, 277–278)

Ikä ei vaikuttanut työuupumuksen kokonaistasoon. Myös kyynistyminen vaihteli iän mukaan. Vähiten kyynistymisen oireista kärsivät alle 31-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Ammatillinen itsetunto puolestaan heikkeni iän myötä; yli 50-vuotiaat kokivat laskun voimakkaampana kuin muut (em. 278).

Erona aikaisempiin toimittajien hyvinvointia kartoittaneiden tutkimusten tuloksiin oli se, että naisjournalistit voivat yhtä hyvin kuin miehet. Oireet olivat uupumisen eri osa-alueilla runsaampia keski-ikäisillä ja työuran keskivaiheilla olevilla. Eräs tulkinta tilanteesta on se, että työelämään tulevat eivät joudu sellaiseen stressikierteeseen tai pety niin paljon odotuksissaan kuin on ennakoitu. Toisaalta hieman pidempään työssä olleet ovat taas joutuneet kohtaamaan sellaisen (tietoteknisen) muutoksen, johon heidän ammatillinen osaamisensa ei ole antanut valmiuksia. Sen sijaan 40-vuotiaat ja sitä nuoremmat kokivat uupumusasteista väsymystä enemmän kuin sitä vanhemmat. (em. 2002, 282)

3.2.3 Stressikokemus työuupumuksen ennustajana

Työuupumusta pidetään siis seurauksena pitkään jatkuneesta työstressistä. Tutkimuksessa toimittajien arviot työstressin kokemisesta jaettiin kolmeen osa-alueeseen: työn hallittavuuteen, hallinnan tunteen vähenemiseen ja palkitsevuuden pettämiseen. Tulosten mukaan näistä kaikki ennustivat hyvin työuupumusta. Erityisesti työn hallitsevuuden kokeminen stressitekijäksi lisäsi selvästi työuupumusta.

Seuraavaksi tutkittiin, mitkä työtä ja työnpiirteitä kuvaavat tekijät ennustavat suoraa arvioita työstressin kokemisesta. Koettu työn laadullinen ja määrällinen ylikuorma ennakoi voimakkaimmin työn hallitsevuutta. Ylikuorman kasvaessa hallitsevuuden stressi kasvoi. Vuorotyötä tekeville käsitykset vuorotyön kielteisyydestä lisäsivät työn hallitsevuutta stressin lähteenä. Työn hallitsevuuden stressiä lisäsivät myös työn kognitiivisten vaatimusten sekä ideoinnin ja sisällöstä päättämisen lisääntyminen. Omat vaikutusmahdollis-

suudet työhön puolestaan vähensivät työn hallitsevuuden aiheuttamaa stressiä, kuten myös työn arvostuksen lisääntyminen ja myönteinen asennoituminen tietotekniikkaan. (Tuomivaara, Leppänen ja Kalimo 2002, 279)

Esimiestyö ja yhteistyö ennustivat selkeimmin palkitsevuuden pettämisen aiheuttamaa stressiä. Esimiestyön koettu heikkous ja yhteistyön toimimattomuus ennustivat pettymyksistä nousevan stressin lisääntymistä. Myös vaikutusmahdollisuuksien väheneminen työssä johti kuvatuunlaiseen stressin lisääntymiseen (em. 280 – 281).

Tutkimuksen mukaan (em. 283) työuupumuksen muodostumista journalistisessa työssä ennustavat se, missä määrin työ kyetään rajaamaan ajallisesti ja ajatuksellisesti, kuinka hyväksi oma kompetenssin koetaan ja kuinka palkitsevaksi työ ja työyhteisö koetaan. Journalistien jaksamisessa on keskeistä tukea sekä työn välineen että sen sisällön hallintaa, mittaamaan työ ja sen resurssit niin, että myös muut elämänalueet huomioidaan sekä säilyttää työntekijän työmotivaatio sellaisena, että se liittyy hänen niin sisäisiin kuin ulkoisiin tavoitteisiinsa.

3.3 Tasa-arvokysely

Suomen Journalistiliiton teettämä tuorein tasa-arvokysely valmistui viime vuonna (2007). Vastaaja arvioivat naisten ja miesten asemaan journalistisissa työyhteisöissä.

Tutkimuksen mukaan 22 % naisista katsoi, että miesten asema työpaikalla oli selvästi parempi kuin naisten, kun taas miehistä vain 3 % oli tätä mieltä. Miesten asemaa parempana tai hieman parempana piti yhteensä 60 % naisista. Naisista alle 2 % oli sitä mieltä, että naisten asema työyhteisöissä oli miesten asemaa parempi, kun taas tätä mieltä oli 17 % miehistä. Miehistä yli puolet katsoi, että eri sukupuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet edetä urallaan, kun taas naisista tätä mieltä oli neljännes.

Ikäsyryntä nähtiin sukupuoleen perustuvaa syrjintää yleisemmäksi: vajaa kolmannes vastaajista katsoi, että työpaikalla esiintyy ikäsyryntää, kun joka viides koki työpaikallaan esiintyvän sukupuolista syrjintää. Naiset kokivat miehiä useammin työpaikalla esiintyvän sekä sukupuoleen että ikään perustuvaa syrjintää. Niiden osuus, jotka katsoivat ikäsyryntää esiintyvän, oli suurempi iäkkäämmässä kuin nuorissa.

Miehistä 14 % oli sitä mieltä, että naiset joutuvat useammin avustaviin tai huonosti palkattuihin tehtäviin, kun taas näin uskoi peräti 70 % naisista, eikä yksikään naisvastaaja katsonut miesten joutuvan helpommin kyseisiin avustaviin tehtäviin. Noin puolet vastanneista oli havainnut vähättelevää suhtautumista puheisiin ja ehdotuksiin työyhteisössä, naiset miehiä enemmän. Työuupumus oli miehillä hieman yleisempää kuin naisilla, mutta naiset olivat hieman miehiä useammin poissa työstä työrasituksen vuoksi.

3.4 Muutos?

Monenmoiset tekniset, organisatoriset, yhteiskunnalliset ja arvoihin liittyvät muutokset

ovat vaikuttaneet toimittajan työhön. Eri tutkimuksia lukiessa hengästyttää: mitä muuta toimittajan elämään voi enää mahtua kaiken tämän muutosrumban lisäksi? Kirjoituksista saa myös kuvan, että juuri toimittajan työ on muuttunut erityisen paljon muihin aloihin verrattuna. Myös tutkimuksissa muutoksen olemassaolo on ennako-oletus, jonka ikään kuin automaattisesti arvioidaan vaikuttavan / vaikuttaneen. Koska muutoksen, olipa se negatiivinen tai positiivinen, tiedetään kuormittavan ihmistä henkisesti, voisi helposti vetää johtopäätöksen, että toimittajat varmankin ovat erittäin stressaantuneita ja kuormittuneita juuri erilaisista muutoksista aiheutuneiden paineiden vuoksi.

Yllä mainituissa tutkimuksissa muutos itsessään ei kuitenkaan nouse olennaiseksi stressitekijäksi. Pahiten toimittajia stressaavat Leppäsen ja Tuomivaaran tutkimuksen mukaan työn paljous, työasioiden ajattelu vapaa-aikana sekä mahdottomuus hallita kaikkea tietoa, jota tarvitsee työssään. Välillisesti muutos todennäköisesti kuitenkin vaikuttaa esim. kiireeseen; erilaisista muutoksista johtuvien supistusten vuoksi työvoimaa on työmäärään nähden liian vähän jne.

Huomattavaa on myös, että Jyrkiäisen tutkimuksen mukaan uusien työmenetelmien ja teknologioiden opettelu aiheutti iloa melko paljon tai erittäin paljon yhteensä 32 prosentille vastaajista, jonkin verran iloa koki 27 %, vähän 28 % ja ei ollenkaan 14 % vastaajista. Harmia samainen asia tuotti melko paljon tai paljon yhteensä 15 prosentille vastaajista, jonkin verran 24 prosentille ja vähän 37 prosentille vastaajista. Näyttäisi siltä, että uusien työmenetelmien ja teknologioiden opettelu tuottaa toimittajille enemmän iloa kuin harmia.

Tekniset muutokset eivät siis ainakaan Jyrkiäisen tutkimuksesta poimitun yksittäisen (tosin hyvin kapean) tuloksen perusteella suuremmin rassaa suomalaista toimittajaa. Olenkin odotellut, milloin toimittajilta kysytään muutosten positiivisista vaikutuksista, esimerkiksi miten paljon internet on helpottanut ja nopeuttanut tiedonhankintaa, digitaalinen kuvaus ja tallennus valokuvien käsittelyä ja arkistointia jne.

Ja toisaalta: milloin muutosta ei olisi ollut? Eikö muutos kaikilla tasoilla ole ollut pikemminkin sääntö kuin poikkeus sata viime vuotta? Enkä taida olla mietteneni aivan yksin, sillä kirjassa Katsauksia muuttuviin viestintäammatteihin julkaisun toimittajat Ari Heinonen ja Pentti Raittila (2005, 12) toteavat: "Oheisten esseiden perusteella jatkuva muutos vaikuttaa ainoalta pysyvältä elementiltä viestinnän ammateissa Todennäköistä onkin, että muutos on ollut osa viestinnän ammattien arkea aina."

3.5 Yhteenveto

Vaikka suomalainen toimittaja näyttää tutkimusten valossa voivan kohtalaisesti, koskettaa työpaineet, stressi ja uupumus, mielenterveysongelmat ja kyynistyminen melkoista joukkoa journalisteja, mikä taas ei suinkaan sovi yhteen Leppäsen ja Tuomivaaran (2004, 221) toteamuksen kanssa: "Tullakseen tehdyksi toimituksellinen työ vaatii erittäin hyvää psyykkisen työkykyisyyden tasoa". Luvussa esitettyjen tutkimustulosten valossa lienee helppo ymmärtää, miksi yksi tämän tutkimuksen keskeisistä tehtävistä on kartoittaa, mi-

ten toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen jaksamiseensa ja yleisemmin pohtia, olisiko työnohjauksesta toimittajien jaksamista tukevaksi ja stressiä sekä uupumusta ehkäiseväksi menetelmäksi.

Toimittajien kokemus omasta hyvinvoinnistaan oli hieman parantunut 15 vuoden aikana, mutta oli se kuitenkin heikompi kuin työikäisellä väestöllä keskimäärin sekä työtyytyväisyyden, stressin kokemisen että oman terveydentilan kokemisen perusteella. Stressiä aiheuttavia asioita koettiin olevan entistä enemmän. Samoin sekä uniongelmat että asiantuntijoiden puoleen kääntyminen mielenterveysasioissa oli lisääntynyt.

Noin kolmasosa journalisteista koki stressiä siitä, että työ oli hallitsevassa asemassa sekä ajankäytössä että ajatuksissa. Työstä ei päässyt irti edes vapaalla ollessa, mikä vaikeutti palautumista työn aiheuttamasta stressistä. Tämä laski hallinnan tunnetta. Stressiä aiheuttivat myös kokemus siitä, että on mahdotonta hallita kaikkea työssä tarvittavaa tietoa, työhön eri tahoilta kohdistuvat ristiriitaiset odotukset ja se, että työ häiritsee perhe-elämää. Lisäksi virheet ja epäonnistuminen työssä, työpaikan kilpailuilmapiiri ja se, ettei päässe etenemään uralla odotustensa mukaisesti, koettiin stressaaviksi tekijöiksi.

Journalistien työuupumus poikkesi Suomen työikäisen väestön työuupumuksesta siten, että toimittajat kokivat vähemmän työuupumuksen lieviä oireita ja uupumusasteista väsymystä kuin koko työikäinen väestö. Toimittajat kokivat kuitenkin enemmän ammatillisen itsetunnon laskua muuhun työikäiseen väestöön verrattuna.

Entistä useammalla toimittajalla oli ongelmia yöunien jatkuvuudessa, vaikka masentuneisuuden koettiin vähentyneen. Joka neljäs journalisti oli turvautunut ammattiauttajaan henkilökohtaisissa ongelmissa, mikä oli selvää kasvua aiempaan.

Jatkuva kokemus epätasa-arvosta ei voi olla vaikuttamatta työtyytyväisyyteen, siksi mukaan on otettu lyhykäisesti myös tasa-arvokyselyn tuloksia. Niiden valossa näyttäisi siis siltä, että ikä on yleisempi syrjinnän syy työpaikoilla kuin sukupuoli; sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt mutta ikään perustuva lisääntynyt. Onko kehitykseen mahdollisesti syynä yhteiskunnan arvojen muutokset (yleinen sukupuolten tasa-arvon lisääntyminen / nuoruuden ja koulutuksen korostaminen työ- ja elämäkokemuksen kustannuksella tms.)? Entä miten vaikuttaa se, että naisilla on mieskollegojaan parempi koulutus – ja mitä muuta siitä seuraa.

4 TYÖNOHJAUS

Työnohjaus on työn kehittämisen ja laadun hallinnan väline, jolla voidaan vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Työnohjauksessa ohjattavat ja ohjaaja perehtyvät syvässä, luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa työn sisältöihin, ongelmakohtiin ja kehittämistarpeisiin sekä työpaikan ihmissuhteisiin. Työnohjaus on lähtöisin psykoterapian, sosiaalityön ja kirkon piiristä, joilla aloilla menetelmää on käytetty lähes sadan vuoden ajan. Kuitenkin vasta viime vuosikymmeninä työnohjaus on levinnyt myös muille aloille. Menetelmää käytettiin aluksi aloilla, joissa tarkoituksena oli auttaa, opettaa ja kasvattaa. Nykyisin työnohjaus katsotaan tarpeelliseksi lähes kaikilla aloilla, joissa työvälineenä on oma persoona. Toki menetelmä on hyödyllinen muillakin aloilla.

Tässä luvussa kuvataan työnohjausta menetelmänä, tehdään katsaus työnohjauksen historiaan ja nykypäivään sekä erityisesti työnohjauksen tavoitteisiin ja vaikuttavuuteen.

4.1 Työnohjauksen määrittelemistä

Työnohjausta on toteutettu jo useita vuosikymmeniä hyvin erilaisista näkökulmista ja erilaisia filosofisia ajattelumalleja noudattaen. Työnohjausta annetaan yksilöille, ryhmille ja työyhteisöille monista erilaisista teoreettisista lähtökohdista käsin riippuen työnohjaajan taustasta, persoonallisuudesta, koulutuksesta ja kokemuksesta, ja erilaisia ohjausmenetelmiä soveltaen. Lisäksi työnohjausilmiö ja -prosessi on monimutkainen ja moniosainen tapahtuma. Tarkkaa määritelmää on vaikea rakentaa juuri työnohjauksen moni-ilmeisyyden vuoksi. Tämä aiheuttaa hämmennystä yleisessä keskustelussa: mitä työnohjaus oikeastaan on? Eikä hämmennystä suinkaan vähennä työnohjaus-nimike, joka ei sanana juurikaan kerro alasta tietämättömälle, mistä on kysymys – tai pahimmassa tapauksessa johdattaa väärille jäljille. Hyvin usein työnohjaus sekoitetaan työhön opastamiseen tai työn opettamiseen, mitä se kuitenkin ei ole. (Paunonen-Ilmonen 2001, 28; Keski-Luopa 2007, 27).

Työnohjauksen perustaksi ei siten tällä hetkellä ole sovellettavissa yhtä tai muutamaa kaiken kattavaa teoriaa tai mallia, vaan se voidaan määritellä monella tavalla. Sosiaali- ja terveysministeriö määritteli 1980-luvun alussa työnohjauksen toiminnaksi, joka on *”oman alan kokeneemman työntekijän tai ihmissuhdealan asiantuntijan antamaa säännöllistä ja prosessiluontoista ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa, työongelmien selvittelyssä ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa. Sitä tarvitaan erityisesti tehtävissä, joissa asiakas/potilas-suhteen käsittely on keskeisellä sijalla”* (Sosiaali- ja terveysministeriö 1983).

Paunonen-Ilmosen (2001, 43) mukaan *”Työnohjaus on terveydenhuollon toiminnan laadun hallintaan sisältyvää ja sitä varmistavaa ja tukevaa ohjattavan oman työn ja ammattipersonan kehittymisprosessi. Tavoitteen saavuttaminen tapahtuu toimintaa analysoivassa, reflektioivassa ohjattava ja ohjaajan vuorovaikutuksessa ennalta sovituin, säännöllisin määräajoin toistuvana, 1-3 vuotta kestävässä prosessina sisältyen ohjattava työhön”*. Paunonen-Ilmosen määritelmä koskee terveydenhuoltoalaa, mutta on yleistettävissä muillekin aloille.

Siinä missä sosiaali- ja terveysministeriön jo neljännesvuosisadan ikäinen määritelmä viittaa mestari-kisälli -asetelmaan, jollainen työnohjaussuhde pitkälti aiemmin olikin,

on Paunonen-Ilmosen määritelmässä nähtävissä, että objektista (ohjattava eli "opetettava") onkin tullut subjekti: omasta kehittymisensä vaikuttava ja siitä vastuussa oleva aktiivinen toimija. (esim. Paunonen-Ilmonen 2001, 61).

Suomen työnohjaajat ry (Story) on alan kattojärjestö maassamme. Se määrittelee työnohjauksen seuraavasti:

"Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjauksen keskeinen väline on vuorovaikutusprosessi. Siinä voimavarat vapautuvat ratkaisujen löytämiseen ja toteuttamiseen." (Suomen työnohjaajat ry)

Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa vuosina 1988-1990 opiskellut työnohjaajakoulutusryhmä on määritellyt työnohjauksen hieman laajemmin mutta mielestäni hyvin ohjaajan ja ohjattavan kaksisuuntaista ja tasa-arvoista suhdetta sekä ohjauksen luovaa elementtiä korostaen.

"Työnohjaus on sovittu, säännöllisesti toistuva, määräaikainen ohjaajan ja ohjattavan (yksilön) välinen yhteistyösuhde, jossa yhdessä tutkitaan ohjattavien työtilanteita molempien tiedot ja taidot luovasti hyödyntäen. Tavoitteena on ohjattavan työn kokonaisuuden lisääntyminen luovuuden hyväksikäytön, lisääntyvän ammatillisen itsetunnon ja lisääntyvän työtä ja itseä koskevan tietoisuuden ansiosta." (Jakonen-Kaasalainen 1993, 1)

Paunonen-Ilmosen (2001, 32) mukaan työnohjausmääritelmiä voidaan kritisoida niiden pinnallisuudesta ja epätäsmällisyydestä. Hän epäilee, ettei kaikille ammattialoille soveltuvan yksiselitteisen ja kattavan työnohjauksen määritelmän laatiminen ole mahdollista tulevaisuudessakaan. Paunonen-Ilmosen mielestä työnohjauksen parhaat, täsmällisimmät ja kattavimmat määrittelyt löytyvät kunkin ammattialueen omista työnohjausmäärittelyistä. Keski-Luopa (2007, 11) kuitenkin perää työnohjaus-käsitteelle yhteistä merkityssisältöä, joka olisi sama ammattialasta riippumatta.

Työnohjauksen sisällöt nousevat aina ohjattavan työstä. Työnohjauksessa tarkastellaan

- työn sisältöä
- omia työtapoja
- työssä esiintyviä ilmiöitä
- työn kehittämistarpeita
- omaa työroolia
- omia käsityksiä, uskomuksia ja arvoja
- omia tunteita
- kokemuksia
- työyhteisöä

Olennaista työnohjauksessa on dialogisuus. Dialogilla eli vuoropuhelulla tarkoitetaan työnohjauksessa syvässä vuorovaikutussuhteessa olemista. Sen tunnusomainen piirre

on avoimuus ja tasavertaisuus. Painopiste on enemmän "vuorokuuntelussa" kuin vuoropuhelussa. (Keski-Luopa 2007, 208)

4.2 Työnohjauksen toteutus

Työnohjauksessa ohjattavat ja ohjaaja kokoontuvat yhteen säännöllisin määräajoin ennalta sovittuun paikkaan. Tavallisimmin ohjaus etenee keskustelun kautta, mutta työnohjaaja voi käyttää myös toiminnallisia menetelmiä (psykodraamaa, piirtämistä, kuvia ym.).

Työnohjausistunnon yleisin kesto on kaksi istuntotuntia, à 45 min eli yhteensä puoli-toista tuntia, tai yksi istuntotunti eli 45 minuuttia. Tehokkainta ohjaus on, kun tapaamistiheys on kerran viikossa tai joka toinen viikko. Tulosten saavuttamiseksi ohjausprosessin tulisi kestää vähintään vuoden (Paunonen-Ilmonen 2001, 33).

Työnohjausta voidaan antaa yksittäiselle työntekijälle, työntekijäryhmälle tai kokonaisuudelle työyhteisölle, samoin esimiehelle tai johtajalle. Yksilö- ja ryhmäohjauksen keskinäistä paremmuutta ei ole tutkimuksissa voitu todistaa, vaan molemmilla on puolensa. Yksilöohjauksessa ohjattava saa omien asioidensa käsittelyyn koko istuntoajan ja ohjaajan jakamattoman huomion. Ryhmäohjauksen etuja ovat sen taloudellisuus yksilöohjaukseen verrattuna sekä oppiminen muilta ryhmäläisiltä, ryhmän tuki sekä ryhmädynamiikan oppiminen, jotka yksilöohjauksessa jäävät puuttumaan (Paunonen-Ilmonen 2001, 58, 98).

Työnohjausryhmän ihannekooksi esitetään 3 – 5 ohjattavaa. Tätä perustellaan sillä, että näin jokaiselle ohjattavalle jää parhaiten aikaa asioidensa käsittelyyn eikä kenenkään tarvitse odottaa vuoroaan kohtuuttoman kauan (Paunonen-Ilmonen 2001, 59). Ryhmäkoon valinta riippuu kuitenkin paljolti esim. siitä, millaisia tavoitteita ryhmän toiminnalle asetetaan. (Niemistö 2000, 57–58).

4.3 Työnohjauksen historiaa ja nykypäivää

Työnohjauksen historiaa tutkittaessa voidaan huomata, että työnohjausta on alettu käyttää lähes samanaikaisesti monilla eri ammattialoilla toisistaan riippumatta. Työnohjaukseksi katsottava toiminta alkoi 1920-luvulla sekä Euroopassa että USA:ssa, joskin käsitettä on käytetty ensimmäisen kerran jo 1800-luvun lopulla. Euroopassa alettiin 1920-luvulla järjestää psykoanalytikoille koulutusta, ja tähän kuului osana työnohjaus. USA:ssa ohjausta järjestettiin sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Molemmilla mantereilla myös kirkon työntekijöillä oli mahdollisuus työnohjaukseen. Työnohjauksen tarve havaittiin siis ensiksi aloilla, joissa työntekijöillä oli erityisen vaativia asiakassuhteita ja he tekivät työtä omalla persoonallaan. Kullakin ammatilla on ollut omat tarpeensa, oma kulttuurinsa, omat tapansa ja tottumuksensa, ja kun yhteistä teoriaa ei ollut, on kukin ammattiala luonut omat työnohjauksen käytäntönsä ja tukeutunut valitsemiinsa teorioihin. (Keski-Luopa 2007, 25, 31–32; Paunonen-Ilmonen 2001, 23)

Suomeen työnohjaus rantautui varsinaisesti vasta 1950-luvulla. Aluksi se tavoitti lähin-

nä psykoterapeutit ja terveydenhuollossa psykiatrissa hoitotyötä tekevät sekä kirkon työntekijöistä perheneuvonnassa ja sairaalasielunhoidon piirissä työskentelevät. Työnohjausta alettiin antaa myös osalle sosiaalityöntekijöistä. 1960-luvulla toiminta laajeni laajemmalle terveydenhuolto- ja sosiaalialoille. Työnohjauksen historian alkuvuosikymmeninä ohjaajina toimivat oman alan kokeneet ammattilaiset. Esim. terveydenhuollon piirissä työnohjaus oli paljolti mentorointiin tai oppipoika-kisälli -suhteeseen verrattava ammattitaidon siirtämistä nuoremmalle sukupolvelle. Psykoanalyttisesti suuntautuneiden terapeuttien keskuudessa työnohjaus oli pikemmin potilastapausten purkua. (Paunonen-Ilmonen 2001, 24; Niskanen ym., 11; Keski-Luopa 2007, 32)

1970-luvulla työnohjaus levisi opetuslalle. Tällöin myös työnohjaajina toimiville alettiin kehittää koulutusta. Aluksi koulutus hoidettiin terveydenhuollon, sosiaalialan ja opetusalan yhteisillä kursseilla, joiden pituus vaihteli parista päivästä viikkoon.

1980- ja 1990-lukuja voidaan pitää työnohjauksen vakiintumisen ja laajenemisen aikana. Koulutukset muuttuivat pikkuhiljaa pidemmiksi, mutta painottuivat edelleen kunkin alan sisältöjen mukaisesti. 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa työnohjaustoiminta on levinnyt julkisen sektorin sisällä eri osa-alueille. Nykyisin koulutus suoritetaan työn ohella ja se kestää 2 – 2,5 vuotta. (Keski-Luopa 2007, 32–33; Paunonen-Ilmonen 2001, 23–27)

Työnohjauksen alkuhistoriassa korostui selvästi koulutuksellinen ja hallinnollinen motiivi. Myöhemmin alettiin kiinnittää enemmän huomiota työntekijän henkisiin prosesseihin, ja painopiste siirtyi terapeuttiseen ja työnsuojelulliseen suuntaan.

Uusin ilmiö työnohjauksen käytön laajenemisessa eri ammattialoille on se, että julkisen sektorin lisäksi menetelmän hyödyt on havaittu nimenomaan liike- ja talouselämän puolella. Paunonen-Ilmonen¹ (2008) mukaan työnohjaus on alkanut viime vuosina levitä riipeästi liike-elämän sektorilla sitä kautta, että ohjausta ovat ensin saaneet esimiehet. He ovat ymmärtäneet tätä kautta menetelmän käyttökelpoisuuden ja halunneet tarjota sitä myös alaisille.

4.4 Työnohjauksen tavoitteet

Työnohjauksen yleiset tavoitteet ovat nykyisin melko yhtenäiset, vaikka alalla on eri teoriasuuntauksia. Eri suuntaukset saattavat painottaa tavoitteissa esim. henkistä kasvua, työtaitoja tai työn kehittämistä.

Paunosen (Paunonen 89, 7) mukaan työnohjauksen päämääräksi, tavoitteiksi tai tarkoituksiksi esitetään yleensä ohjattavan (ryhmäohjauksessa ohjattavien) ammattitietojen ja -taitojen lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu, tunne-elämän ja ammatti-identiteetin tukeminen, selkeyttäminen ja vahvistaminen.

Sava (1987, 11) kuvaa työnohjauksen avulla pyrittävän vaikuttamaan työntekijöiden koko-

¹ Professori (emer.) Marita Paunonen-Ilmonen (ent. Paunonen) on työnohjauksen tutkimuksen uranuurtaja maassamme. Hän on julkaissut työnohjauksesta useita tutkimuksia ja muita julkaisuja.

naisvaltaiseen kehitykseen ja tätä kautta työtaidon, -valmiuksien ja -motivaation sekä viihtyvyyden lisääntymiseen. Sava mukaan tavoite on ammatillinen kasvu. Kasvamisen merkitsee hänen mukaansa selkeän käsityksen hankkimista itsestä tietyn työn tekijänä, omasta työstä ja työyhteisöstä. Tämä merkitsee kasvamista itsenäisyyteen, omien tunteiden tiedostamiseen ja taidolliseen hallintaan, erittelyyn ja pohdintaan, työn sisäistämiseen ja omaan työyhteisöön jäsentymiseen ja valmiuteen kohdata työtoverit avoimella, yhteisöä rakentavalla tavalla (Sava 1987, 15).

Työnohjauksella pyritään tehostamaan myös työntekijöiden yhteistyötaitoja ja yhteisön sisäistä toimivuutta. Sillä pyritään vahvistamaan ohjattavien yhteistä käsitystä työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työnohjauksessa pyritään myös hahmottamaan mahdolliset yksilöä tai työyhteisöä koskevat koulutustarpeet (Paunonen-Ilmonen 2001, 36).

Hämäläinen ja Sava (1989, 194) nimeävät erääksi työnohjauksen päätavoitteista työntekijöiden ja hallinnon välisten ristiriitojen selvittämisen. Heidän mukaansa työnohjausta tarvitaan yleensä silloin, kun ohjattavilla on tarve selvittää työhön liittyviä ongelmallisia tai haastavia tilanteita. Työnohjausta onkin usein menestyksekkäästi käytetty työyhteisön kriisitilanteiden purkuun, mutta siihen se ei ensisijaisesti ole tarkoitettu. Pikemmin sen luonne on ennalta ehkäisevää ja sillä pyritään pitämään yllä mahdollisimman ongelmattomia tilannetta. Usein työnohjaajilla on ammattitaitoa auttaa myös kriisien ratkaisemisessa, mutta tällöin kyseessä on kriisikonsultaatio, ei työnohjaus.

Pelkästään yhteiskunnalliset muutokset (työllisyys, kuntatalous, koulutuspolitiikka, väestön ikääntyminen, palvelurakenne jne.), sekä organisaatiotason uudistukset ja esim. tekninen kehitys vaativat lähes joka alalla työskenteleviltä sopeutumista jatkuviin muutoksiin. Työnohjauksen tavoite on parantaa työntekijän valmiuksia vastata haasteisiin ja varautua muutoksiin. Esim. Ojanen (2000, 25) näkee työnohjauksen yhdeksi laaja-alaiseksi tavoitteeksi antaa työkaluja yhteiskunnan väistämättömien muutosten hallintaan. Ojanen painottaa työnohjauksen tärkeinä tavoitteina työn ongelmien hallintaa, oman työn positiivista kehittämistä ja tutkivan työtöiden opettelua.

Nykyisin työnohjauksen työnsuojelullinen funktio painottuu entistä enemmän. Työnohjauksen keinoin halutaan ehkäistä uupumusta, stressiä ja rutinoitumista ja näin tukea työssä jaksamista. Erityisesti ihmissuhdeammateissa työntekijä joutuu usein emotionaalisesti haastaviin vuorovaikutustilanteisiin asiakkaidensa kanssa. Samoin esim. ristiriita omissa ja työnantajan arvoissa voi aiheuttaa työntekijälle kuormitusta. Jatkuva psyykinen ylikuormitus altistaa työntekijän uupumis- ja stressireaktioille. Työnohjauksellisin keinoin voidaan auttaa ohjattavaa purkamaan työtilanteiden nostattamia tunneristiriitoja ja siten edistämään työssä jaksamista. (Paunonen-Ilmonen 2001, 36; Niskanen ym. 1988, 32)

Työnohjauksen avulla oma työpanos, toimintatavat ja asema työyhteisössä voidaan nähdä laajemmasta näkökulmasta, kokonaisuuden osana. Yksilötasolla työnohjauksen tärkein tavoite on syvemmän ymmärryksen tason löytäminen, lähinnä työhön liittyvien kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltaminen ja purkaminen sekä ajattelun kriittisyyden li-

sääminen. Keskeisin oppimistavoite on tutkivan työotteen oppiminen.

Tarkemmin työohjauksen vaikutuksista luvussa 6.

4.5 Onnistuneen ohjauksen reunaehdot

Oman työni kehittäminen on ollut tärkein kannustimeni tätä tutkimusta suunnitellessani ja tehdessäni. Siksi olen aineistoa kerätessäni kysynyt toimittajilta myös sellaisia asioita, jotka eivät tutkimustehtävän kannalta välttämättä tunnut relevanteilta, mutta jotka itselleni ovat ammatillisesti tärkeitä. Onnistuneen ohjauksen edellytykset on yksi näistä itselleni ja työohjaajille yleisesti tärkeistä aiheista. Toimittajien työohjauksen kehittämisen kannalta näen sen niin ikään erittäin tärkeäksi: puutteellinen suunnittelu ja liian nopea aloitus voivat johtaa koko työohjausprosessin epäonnistumiseen (Paunonen-Ilmonen 2001, 51). Koska toivon opinnäytteestäni olevan käytännön hyötyä niin työohjaajille kuin toimittajillekin, olen esittänyt tutkimuskysymysten ulkopuolelle jäävät mutta tärkeiksi kokemani asiat niiden vaatimassa laajuudessa.

4.5.1 Ohjauksen aloitus

Työohjauksen aloitusvaihe on erityisen kriittinen koko ohjauksen onnistumisen kannalta. Työohjauksen aloittamisessa on tärkeää, että mahdollisella tulevilla ohjattavalla on riittävästi aikaa pohtia kiireettömästi työohjausta. Ohjattavan kannattaa miettiä, mitä työohjaus on juuri hänelle; mitä se edellyttää itseltä, onko työmuoto sopiva hänen työnsä ja itsensä kehittämiseen ja onko nyt riittävän hyvä elämäntilanne työohjaukseen lähtemiseen (Paunonen-Ilmonen 2001, 51). Näiden pohdintojen pohjaksi ohjattava tarvitsee kuitenkin riittävästi tietoa.

Heti alussa ohjaajan on tärkeää kartoittaa, millaista tietoa, mielikuvia ja asenteita ohjattavilla on ja tarvittaessa korjata virheelliset luulot. Ohjaajan tulee antaa ohjattaville riittävän selkeä käsitys työohjauksesta menetelmänä – siitä, mitä työohjaus on, mitä siinä käsitellään, miten ohjauksesta annetaan palautetta ja miten ohjaus vaikuttaa; sen mahdollisuuksista ja rajoituksista sekä myös siitä, mitä ohjaus vaatii ohjattavalta itseltään. Paunonen-Ilmonen (2001, 51) mukaan työohjaukseen osallistujan rooli aina ehdottomasti omaehtoinen, omasta oppimisesta vastuullinen ja aktiivinen. Sitoutuminen on keskeinen ohjauksen kantava voima ja onnistumisen edellytys. Näiden asioiden käsittelyyn käytetään ”esikoulua”. Esikoululla tarkoitetaan paria – kolmea ensimmäistä kokoontumiskertaa ennen varsinaista työohjausprosessin aloittamista. Esikoulun aikana selvitetään ohjattaville em. asiat sekä muun muassa se, että ohjattavilla on oikeus valita itse ohjaajansa. Koska henkilökemioiden toimivuus on tärkeää, on esikoulu olennainen myös ohjattavien ja ohjaajan tutustumisen kannalta. Sen kuluessa tunnustellaan, toimivatko kemiat, ollaanko samalla aaltopituudella, syntykö luottamus, ovatko työohjaajan viitekehys ja menetelmät yksilölle tai ryhmälle tähän tilanteeseen soveltuvat jne. Esikoulun aikana myös selvitetään, mihin työohjausta haetaan ja mitkä ovat sen tavoitteet, määritellään ohjauksen piiriin kuuluvat asiat sekä sovitaan arviointien ajankohdasta ja toteutuksesta. Olennaista on, että sen

aikana ohjattavilla on mahdollisuus vielä perääntyä, ja toisaalta myös ohjaaja voi perääntyä, jos esim. katsoo ryhmän olevan liian kriisiytynyt tms. (Paunonen-Ilmonen 2001, 49-52)

Ohjauksen luonteeseen vaikuttaa huomattavasti myös se, asetetaanko sille tavoitteita vai ei jne. On varmasti ohjauksia, joilla on saatu positiivisia tuloksia vaikka pitkän tähtäimen tavoitteita ei olisikaan asetettu. Voidaan kuitenkin sanoa, että tavoitteet ovat ohjauksen punainen lanka. Ilman tällaista jännevöittävä elementtiä ohjaus voi pahimmillaan olla vellovaa rönsyilyä, jossa ei ole oikein päätä eikä häntää. Tavoitteet ovat tärkeitä myös arvioinnin kannalta.

4.5.2 Ohjauksen käytännön järjestelyt

Ryhmän koon tulee olla tavoitteiden asettelun kannalta optimaalinen. Esim. ryhmän tehokkuus kärsii huomattavasti osallistujamäärän noustessa yli viiden – kuuden. Vastavasti liian harva tapaamistiheys hidastaa tai jopa estää prosessin etenemisen. (Paunonen-Ilmonen 2001, 43)

Työnohjaus-nimikkeen alla näkee toteutettavan 5 – 10 kerran ohjausjaksoja. Lyhyt-kestoisissa ohjauksissa ei kuitenkaan voida puhua varsinaisesta työnohjauksesta, koska ne eivät täytä työnohjauksen kriteerejä eikä niillä saavuteta työnohjauksen yleisiä tavoitteita. Työnohjaajat voivat käyttää lyhyitä ohjauksia esimerkiksi yksittäisten ongelmien ratkaisussa, mutta kyseessä on tällöin konsultointi, ei työnohjaus. Tutkimustulosten perusteella työnohjauksen vaikutukset alkavat ilmetä noin 100 ohjaustunnin jälkeen. (Paunonen-Ilmonen 2001, 211)

4.5.3 Esimies mukaan

Organisaatioiden esimiehillä on vastuu työnohjauksen järjestämisestä. Esimiehen ja työnantajan tulee sitoutua ohjaukseen ja antaa sille tukensa. Ohjauksen tilaajalla on oikeus tietää työnohjauksen tavoitteista yleisellä tasolla. Työnohjauksen tavoitteet määrittelee kuitenkin aina ohjattava. Ohjattavan tavoitteiden tulee olla linjassa organisaation tavoitteiden kanssa. Työnantajalla on oikeus vähintään kerran vuodessa saada palautetta ohjauksen etenemisestä suhteessa osoitettuihin tavoitteisiin. Työnohjauksen arvioinnissa on kyse ohjattavan tai ohjattavien ja hallinnon edustajien mahdollisuudesta tarkastella työnohjauksen vaikutuksia yksilö-, työryhmä- ja organisaatiotasolla suhteessa työnohjauksen tavoitteisiin perustehtävän laadun varmistamiseksi. (Paunonen-Ilmonen 2001, 118–199)

Paunonen-Ilmonen pitää tärkeänä saada esimies mukaan työnohjauksen suunnitteluun ja allekirjoitusvaiheeseen. Näin saadaan kaikkien ohjattavien ja esimiesten mielipide käyttöön. Suomen kaupunkiliitto ja Suomen kunnallisliitto, Finlands svenska kommunförbund ja Sairaaliitto ovat antaneet vuonna 1988 suosituksen työnohjauksen järjestämisestä. Muistiossa korostetaan, että hallinnon edustajilla on velvollisuus saada palautetta työnohjauksen vaikuttavuudesta työnohjauksessa käytetyn työajan ja muiden kustannusten suhteen. Arvioinnin sisältönä ovat ohjattavan työnohjauksen alussa asettamat ja prosessin kuluessa tarkistetut ja tarkentuneet tavoitteet työn, oman itsen ja työyhteisön osalta sekä

työnantajan toiminta. (Paunonen-Ilmonen 2001, 121) Arvioinnin toteutumisen kannalta on olennaista, että ohjauksen alussa on määritelty ohjaukselle tavoitteet ja että ne on kirjattu työnhajussopimukseen. Yleisten tavoitteiden lisäksi ohjattavalla voi olla omia henkilökohtaisia tavoitteita.

Paunonen-Ilmonen (2001,126) toteaa, että arvioinnista keskusteltaessa korostuu yleensä ohjattavan ja organisaation hallinnon edustajien sama palaute. Hän muistuttaa kuitenkin, että palaute on yhtä tärkeää myös työnhajaajalle ja hänen edistymiselleen työnhajaajana.

4.5.4 Vaatimukset työnhajaajalle

Työnhajauksen peruseriaatteita on, että ohjaussuhde on luottamuksellinen ja turvallinen sekä tasavertainen. Tällainen vuorovaikutussuhde syntyy parhaiten silloin, kun työnhajaajan pätevyyteen luotetaan ja hänellä on ohjattavan näkökulmasta sopivat persoonalliset ominaisuudet ja ammattitaito. Siksi on olennaista, että ohjattava valitsee ohjaajansa ja vastaavasti ohjaaja valitsee ohjattavansa. Ihanne on se, että ohjattavat pääsevät valitsemaan ohjaajan useammasta ehdokkaasta tai ainakin esittämään näkemyksensä työnantajan ehdottamasta ohjaajasta. (Paunonen-Ilmonen 2001, 37, 64; Keski-Luopa 2007, 13)

Kirjallisuudessa on esitetty suuri joukko "hyvän ohjaajan" ominaisuuksia. En tässä puutu litanioihin vaan totean (yllä olevaan viitaten), että olennaista on, että työnhajaajalla on ohjattavan näkökulmasta sopivat persoonalliset ominaisuudet ja viitekehys, riittävä koulutus ja ammattitaito. Sen sijaan paneudun tässä kahteen ohjaajaan liittyvään seikkaan: työnhajaajakoulutukseen ja ammattitaustan merkitykseen.

Työnhajaus on ollut ja on yhä "villi ala", eli tiettyjä kriteereitä ammatissa toimimiselle ei ole asetettu. Näin kuka hyvänsä millä koulutus pohjalla tahansa voi tituleerata itseään työnhajaajaksi (– kuten myös toimittajaksi). Työnhajaajana toimivista osalla on työnhajaajakoulutus, osalla ei. Myös työnhajauskoulutuksissa on suuria eroja sekä keston että sisältöjen osalta. Myöskään työnhajaajakoulutukselle ei ole yhtenäisiä kriteerejä, joskin niitä ollaan juuri tekemässä. Eräs selkeistä työnhajausalan ongelmista on yhtenäisten pätevyyskriteerien puuttuminen. Tähän epäkohtaan puuttuvat Paunonen-Ilmonen (2001, 196) mukaan esim. Suomen kaupunkiliitto ja Suomen kunnallisliitto, Finlands svenska kommunförbund ja Sairaalaliitto, jotka antoivat vuonna 1988 suosituksessa työnhajauksen järjestämisestä ja ottivat kantaa myös työnhajaajan pätevyyteen. Muis-tiossa korostetaan erityisesti työnhajaajakoulutusta; sen mukaan työnhajaajana voi toimia vain työnhajaajakoulutuksen saanut henkilö.

Keski-Luopan (2007, 10) mukaan työnhajauksen edut on huomattu myös muilla kuin sitä perinteisesti käyttäneillä aloilla, ja menetelmälle on syntynyt nopeasti kysyntää. No-pea kasvu on tuonut mukanaan myös ongelmia ja lieveilmiöitä. Koska työnhajaukselta ja työnhajaajien ammattipätevyydeltä puuttuvat yhä yhtenäiset kriteerit, on nopeasti kysynnän kanssa kasvanut tarjonta tasoltaan hyvin kirjavaa. Myös koulutusyhteisöt ovat havainneet hyvän markkinaraon ja ne ovatkin nopeasti väsänneet omia työnhajaajakoulutuksiaan. Keski-Luopan (2007,10) mukaan *"sekä työnhajauksen käytännössä että*

koulutuksen tarjonnassa on niin paljon keskenään kilpailevia teoreettisia suuntauksia, ettei toinen toistaan juuri työnhajukseksi tunnista". Muun muassa työnhajauksen kehittyminen itsenäisesti monen eri ammattialan ja lähestymistavan piirissä sekä työnhajausalan yhteisten kriteerien puuttuminen ovat johtaneet siihen, että eri työnhajajien henkilökohtaisesti käyttämät menetelmät poikkeavat paljonkin toisistaan. Esim. Keski-Luopan mukaan (2007, 12, 25) yhteisen työnhajaus-nimen käytölle näyttää olevan varsin kevyet ja pinnalliset perusteet. Uusi työnhajausasiakas ei voi tietää, mitä hän saa, jos lähtee kysymään työnhajusta, ja käytännössä ohjattava tai tilaaja joutuukin "ostamaan sian säkissä", ellei ennestään tunne ohjaajansa ajattelua ja menettelytapoja. Koska koulutuksellekaan ei ole yhteisiä kriteerejä, myöskään työnhajajaksi haluava ei voi tietää, minkälaisesta opetusta hän saa hakeutuessaan työnhajajakoulutukseen.

Sekä Keski-Luopa että Paunonen-Ilmonen kritisoivat käytäntöä, jonka mukaan esimerkiksi psykoterapeutilta ei edellytetä erikseen työnhajajakoulutusta, vaan hänet on katsottu psykoterapiakoulutuksen perusteella "päteväksi" antamaan työnhajusta. (Keski-Luopa 2007, 40; Paunonen-Ilmonen 2008). Myös useat psykologit katsovat olevansa automaattisesti päteviä työnhajajiksi. Tässä Keski-Luopa näkee vaaraksi sen, että raja työnhajauksen ja terapian välillä saattaa olla kuin veteen piirretty viiva. Kun ohjaajalta puuttuu koulutus työnhajajaksi ja kun motiivina työnhajaukseen ovat hoidolliset tarpeet, sekaannus terapian ja työnhajauksen välillä on väistämätön. (Keski-Luopa 2007, 39)

Ennen vaadittiin, että ohjaajan on oltava saman alan kokeneempi edustaja. Nykyisin asetelma kuitenkin usein kyseenalaistetaan. On yhä ohjaajia ja ohjattavia, joiden mielestä on eduksi, että ohjaaja on saman alan ihmisiä, koska tällöin ohjaaja tuntee sekä työn sisällön että alan käytännöt. Oman ammattialan edustajan valintaa perustellaan mm. sillä, että se tukee ja selkeyttää ohjattavan ammatti-identiteettiä. Toisen näkemyksen mukaan taas alan ulkopuolinen ohjaaja on vähintään yhtä hyvä, jollei parempi, vaihtoehto. Eri alaa edustava ohjaaja voi rikastuttaa ja laajentaa ohjattavan näkemyksiä tarjoamalla alan ulkopuolisena uusia ja erilaisia näkökulmia. Ulkopuolisen ohjaajan eduksi nähdään muun muassa se, ettei hän ole "sokea" alan "itsestäänselvyyksille", osaa kyseenalaistaa ja näkee asiat ulkopuolisen silmin.

4.6 Yhteenveto

Työnhajaus on lähes satavuotias työn kehittämisen ja laadun hallinnan väline, jolla voidaan vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Suomen työnhajajat ry määrittelee asian seuraavalla tavalla:

"Työnhajaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnhajauksen keskeinen väline on vuorovaikutusprosessi. Siinä voimavarat vapautuvat ratkaisujen löytämiseen ja toteuttamiseen."

Työnhajusta annetaan yksilöille, ryhmille ja työyhteisöille, esimiehille ja johtajille. Työnhajauksessa ohjattavat ja ohjaaja kokoontuvat yhteen säännöllisin määräajoin ennalta so-

vittuun paikkaan. Tavallisimmin ohjaus etenee keskustelun kautta, mutta myös toiminnallisia menetelmiä voidaan käyttää. Työnohjausistunnon yleisin kesto on kaksi istuntotuntia, à 45 min eli yhteensä puolitoista tuntia, tai yksi istuntotunti eli 45 minuuttia. Tapaamisia voi olla viikon, kahden tai kolmen välein tai kerran kuussa, mieluiten kerran kahdessa viikossa. Ohjausprosessin tulisi kestää vähintään vuoden. Työnohjausryhmän ihannekoko on 3 – 5 ohjattavaa, mutta usein ryhmät ovat tätä suurempia.

Työnohjaus on lähtöisin psykoterapian, sosiaalityön ja kirkon piiristä. Viime vuosikymmeninä työnohjaus on levinnyt myös muille aloille, ja nykyisin työnohjaus katsotaan tarpeelliseksi lähes kaikissa ammateissa, joissa työväliseen on oma persoona. Työnohjauksessa ohjattavat ja ohjaaja perehtyvät syvässä, luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa työn sisältöihin, ongelmakohtiin ja kehittämistarpeisiin sekä työpaikan ihmissuhteisiin. Työnohjauksen sisällöt nousevat aina ohjattavan työstä. Työnohjauksessa tarkastellaan työn sisältöä, omia työtapoja, työssä esiintyviä ilmiöitä, työn kehittämistarpeita, omaa työroolia, omia käsityksiä, uskomuksia ja arvoja, omia tunteita ja kokemuksia sekä työyhteisöä.

Työnohjauksen tavoitteeksi ja tarkoitukseksi esitetään yleensä ohjattavan ammattitietojen ja -taitojen lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu, tunne-elämän ja ammatti-identiteetin tukeminen, selkeyttäminen ja vahvistaminen. Työnohjauksen avulla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden kokonaisvaltaiseen kehitykseen ja tätä kautta työtaidon, -valmiuksien ja -motivaation sekä viihtyvyyden lisääntymiseen. Työnohjauksella tuetaan kasvamista itsenäisyyteen, omien tunteiden tiedostamiseen ja taidolliseen hallintaan, erittelyyn ja pohdintaan, työn sisäistämiseen ja omaan työyhteisöön jäsentymiseen. Sillä pyritään tehostamaan myös työntekijöiden yhteistyötaitoja ja yhteisön sisäistä toimivuutta ja vahvistamaan ohjattavien yhteistä käsitystä työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Työnohjauksessa pyritään myös hahmottamaan mahdolliset yksilöä tai työyhteisöä koskevat koulutustarpeet.

Työnohjausta on usein menestyksekkäästi käytetty työyhteisön kriisitilanteiden purkuun, mutta siihen se ei ensisijaisesti ole tarkoitettu. Pikemmin sen luonne on ennalta ehkäisevää ja sillä pyritään pitämään yllä mahdollisimman ongelmatonta tilannetta. Työnohjauksen tavoite on parantaa työntekijän valmiuksia vastata haasteisiin ja varautua muutoksiin ohjauksen tärkeinä tavoitteina työn ongelmien hallintaa, oman työn positiivista kehittämistä ja tutkivan työtteen opettelua. Työnohjauksen keinoin halutaan ehkäistä uupumusta, stressiä ja rutinoitumista ja näin tukea työssä jaksamista. Yksilötasolla työnohjauksen tärkein tavoite on syvemmän ymmärryksen tason löytäminen, lähinnä työhön liittyvien kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltaminen ja purkaminen sekä ajattelun kriittisyyden lisääminen. Keskeisin oppimistavoite on tutkivan työtteen oppiminen.

5 TOIMITTAJIEN TYÖNOHJAUS SUOMESSA

Tässä luvussa pyrin selvittämään, miten ja milloin työnohjaus on saanut jalansijaa journalistien keskuudessa maassamme. Kirjallista lähdeaineistoa on heikosti saatavilla, joten historiikki pohjautuu pitkälti Jarmo Häkkisen, Raili Kettusen ja Eeva-Riitta Seieksen haastatteluihin sekä Hilka Säävälän työnohjauskoulutuksen lopputyöhön, Suomen Journalistiliitosta (SJL) mm. Erkki Kuparilta saatuihin tietoihin ja muuhun aineistoon, kuten kirjeisiin ja raportteihin yms. Tietoja on antanut myös Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus (TYT).

Asiaa lähestytään pitkälti Suomen Journalistiliitosta saatujen tietojen kautta, koska liitolla on ollut merkittävä osuus työnohjauksen alullepanijana suomalaistoimittajien keskuudessa. Ammattijärjestönä SJL edustaa myös erinomaisesti koko toimittajakuntaa, koska alalla järjestäytymisaste on erittäin korkea, lähes 100 %.

5.1 SAL, Kotimaa ja YLE edelläkävijöinä

Toimittajille ei ole ainakaan laajemmin järjestetty työnohjausta ennen 1980-luvun alkua. Varmoja tietoja työnohjauksen järjestämisestä olen saanut vasta 1990-luvulta. Pioneereina toimivat Suomen Aikakauslehdentoimittajain Liitto (SAL), Kotimaa-lehti sekä Yleisradio.

5.1.1 SAL:n työnohjausraportti 1984

Tietävästi ensimmäisen laajan ja vakavan yrityksen tuoda työnohjausta toimittajien saataville pani alulle Suomen Aikakauslehdentoimittajain Liitto (SAL) ja Mielenterveysseura. Ne perustivat vuoden 1983 lopussa yhteistyöryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus työnohjauksen järjestämisestä / tarjoamisesta toimittajille. Ryhmän oli tarkoitus myös esittää erilaisia työnohjauksen toteutusmalleja kokeiltaviksi eri toimituksissa. Työryhmän teki suosituksen työnohjauksen aloittamisesta.

Työryhmä määritteli työnohjauksen seuraavasti:

"Työnohjaus on järjestelmällistä ja tavoitteellista toimintaa. Sillä pyritään työntekijän ammattitaidon kohottamiseen ja sitä kautta koko työyhteisön toiminnan tehostamiseen. Työnohjaus perustuu vuorovaikutustilanteeseen, jossa sekä ohjaaja että ohjattava oppivat yhdessä ja toinen toisiltaan."

Raportissa määriteltiin työnohjauksen tavoitteiksi realisoida työntekijän odotukset ja mahdollisuudet; edistää ja ylläpitää työntekijän fyysisen ja psyykkisen työkyvyn säilymistä paremmalla suunnittelulla, joka ottaa huomioon myös inhimillisen toimintakyvyn edellytykset ja rajoitukset; tuoda tietoa organisaation toiminnasta, työyhteisöstä ja sen toimintaperiaatteista ja luoda mahdollisuuksia ymmärtää oman työnsä mielekkyys; ylläpitää ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja -tietoa; lisätä työyhteisön ja työntekijän työtehoa; ehkäistä konfliktien syntyä ja edesauttaa rakentavien vaihtoehtojen soveltamista sekä lisätä luottamusta työyhteisön jäsenten kesken ja sitä kautta työssä viihtymistä.

Työryhmä oletti, että työnohjaus saattaisi hyvinkin soveltua toimittajien työtä edesauttavaksi menetelmäksi ja katsoi, että toimittajien työnohjauksen pääpaino voisi olla ihmissuhteisiin keskittyvällä ohjauksella, ja toteutustavaksi se suositteli lähinnä ryhmätyönohjausta journalistisen työn tiimimäisyyteen vedoten. Raportissa todettiin myös, että koska vastaavia ammattiryhmiä ei ole aiemmin ohjattu, kannattaisi varata aikaa soveltamismahdollisuuksien ja toimivien työnohjausmenetelmien etsimiseen.

Toimittaja Eeva-Riitta Seieksen² mukaan innostus ryhmään kuuluneiden toimittajien keskuudessa oli suuri. Asiallinen raportti suosituksineen ei kuitenkaan johtanut laajoihin käytännön toimiin. Seies arvelee, ettei asiaa osattu viedä riittävän vakuuttavasti eteenpäin. Hänen mukaansa järjestäjiä ja rahoittajia ei saatu, koska menetelmä oli täysin vieras työnantajille, eikä näille ollut esittää mustaa valkoisella menetelmän hyödyistä. Kotimaista tutkimustietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta ei juurikaan ollut tuolloin olemassa. Seieksen mielestä työnohjaus on menetelmänä niin monitahoinen, että sen selittäminen henkilölle, jolle aihe on aivan outo, on todella vaikeaa ja lisäksi työnohjaus-nimi on harhaanjohtava. Keski-Luopa (2007, 30) ilmaisee asian näin selkeästi: "Asiakas tarvitsee informaatiota siitä, että termi työnohjaus on kokonaan väärä valinta nimeksi sille prosessille, josta tässä työnohjaukseksi nimittämässämme asiassa on kyse". Seies arvelee vaikutusta olleen myös sillä, että toimittajataustaisia työnohjaajia ei tuolloin ollut tarjolla.

Työnohjaus oli esillä esimerkiksi Journalistiliiton työsuojelupäivillä 1980–90-lukujen vaihteessa, jossa menetelmää esiteltiin työsuojeluvaltuutetuille.

5.1 2 Kotimaa

Kotimaa-lehdessä toteutettiin alle puolen vuoden työnohjausjakso, joka alkoi vuonna 1992. Lehdessä sanottiin irti vuonna 1992 useita ihmisiä taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi. Toimituksesta joutui lähtemään kaksi henkeä. Ohjaukseen osallistuneen Raili Kettusen³ mukaan työnohjaukseen päädyttiin, koska työyhteisössä oltiin ajautettu tilanteeseen, jossa tieto ei kulkenut ja sen vuoksi myöskään "työ ei kulkenut". Myös irtisanomiset vaikuttivat toimituksen ilmapiiriin. Kettunen kuvailee työyhteisössä olleen myös klikkiytymistä ja tiedon pihtausta. "Jos ei saa tietoa, ei osaa suunnitella töitä eikä osaa tehdä päätöksiä", kuvailee Kettunen ongelmia ennen ohjausta.

Tilanteen korjaamiseksi tajuttiin ottaa apuvälineeksi työnohjaus. Kettunen uskoo, että läheiset suhteet kirkon käytäntöihin auttoivat siinä, että rahat saatiin, koska menetelmä oli tuttu myös johdolle. Nimenomaan kirkolla on pitkät perinteet työnohjauksen käytöstä ammatin tukena. Myös Kettunen oli itse aiemmin osallistunut vapaaehtoistyöhön liittyneeseen työnohjaukseen.

Kettusen mukaan työnohjaus jakoi heti alussa mielipiteet ennen kuin koko prosessi lähti liikkeelle. Osa toimituksen väestä suhtautui epäluuloisesti hankkeeseen, ja siihen suh-

2 Eeva-Riitta Seies on toimittaja ja työnohjaaja. Hän kuului Suomen Aikakauslehdentoimittajain Liiton ja Suomen Mielenterveysseuran yhteistyöryhmään, joka ensimmäisenä suositteli työnohjausta toimittajille.

3 Raili Kettunen on Kotimaa-lehden toimittaja ja työsuojeluvaltuutettu.

tauduttiin "höpö-höpö -tyyliin". Ohjaajaksi toimitus valitsi psykologi Maarit Vartian, joka työskentelee Työterveyslaitoksella tutkijana ja on työyhteisöjen asiantuntija.

Työnohjaukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja Kettusen mukaan ohjauksessa oli läsnä keskimäärin kymmenisen henkilöä. Ohjauksissa käsiteltiin nimenomaan työn tekemistä ja käytiin läpi "tiedonkulun pullonkaulat" sekä sitä, mitkä tiedot pitäisi kulkea ja mitä kenenkin pitäisi tietää.

Työnohjaus loppui, kun päätoimittaja vaihtui keväällä 1993. Kettusen mukaan ohjaus loppui kesken juuri kun oltiin päästy alkuun ja kun tuloksia alettiin saada aikaan. Ohjauksessa olleet halusivat sille jatkoa ja viestivät toimitusjohtajalle saakka, että homma pelasi ja siitä oli hyötyä. Ohjaus kuitenkin lopetettiin. Kettunen arvelee jatkoon kaatuneen rahan.

Vaikka jakso oli lyhyt ja tapaamisia harvakseltaan, koki Kettunen ohjauksen annin erittäin tärkeäksi työyhteisölle. Hänen mukaansa asioista, jotka aiemmin olisivat henkilöityneet, pystyttiin puhumaan asioina. Kettusen mukaan moni asia, jota oli käsitelty ohjauksessa, valkeni vasta myöhemmin. Kettusen sanoin: *"Mitä opittiin on se, että aina ennemmin kompastuttiin samoihin asioihin: ei osata kysyä, kuunnella, vastata. Ohjauksen vaikutuksesta tuli rohkeammaksi vaikuttamaan itse omaan työhön."*

5.1.3 Ylessä ohjausta esimiehille

Suomen Yleisradiossa työnohjausta on järjestetty 1990-luvulta lähtien. Aloite työnohjauksen aloittamiseen tuli Tapio Siikalalta, joka tuolloin työskenteli radiotoimialan johtajana. Ensimmäisinä työnohjaukseen lähtivät juuri radiotoiminnan päälliköt. Sitä seurasi TV-toimialan ja ruotsinkielisen puolen päälliköiden ohjaus. Ohjausta saivat siis pitkään vain esimiehet. (Säävälä⁴ 2007, 7–8)

Vuonna 1997 taloon perustettiin henkilöstönkehittämisryhmä. Tavoitteeksi asetettiin kouluttaa 20 yleläistä työnohjaajiksi. Hanke kariutui kuitenkin heti alkuunsa rahapulaan.

Uudemman kerran työnohjaus nousi pinnalle vuonna 2005, jolloin Ylen työsuojelutoimikunta nimesi painopistealueeksi työn henkisen kuormittavuuden vähentämisen. Välineeksi tähän valittiin työnohjaus. Tällöin päätettiin perustaa työnohjaajaverkosto, johon koottiin työnohjaajakoulutuksen saaneet tai koulutuksessa olevat yleläiset. Samalla sovittiin, että työnohjaustarpeen määrittelisi työterveyshuolto, joka sitten ohjaisi tarvitsijat talon työnohjaajille. Samassa raportissa mainittiin kuitenkin, että mikäli kysyntä ylittäisi tarjonnan, etusijalle työnohjaukseen pääsyssä asetettaisiin esimiehet. Työnohjaajaverkosto ei ole tavoitteista huolimatta toiminut kuten oli suunniteltu. (em. 9)

Vaikka työnohjaus onkin ollut Ylessä säännöllistä toimintaa, on arviolta vain alle 200 työntekijää päässyt siitä osalliseksi, ja näistäkin valtaosa on esimiehiä (em. 10). Ylessä oli vuoden 2007 lopussa vakituisessa työsuhteessa 3 300 henkeä. Työnohjaukseen osallistuneiden

4 Hilka Säävälä on Ylen toimittaja ja työnohjaaja, ja hän on selvittänyt työnohjauskäytäntöjä Ylessä.

määrä nousee siis noin kuuteen prosenttiin henkilökunnasta.

Uuden toimitusjohtajan myötä Yle on satsannut työnohjauksen sijaan toisenlaisiin kehittämiprojekteihin.

5.2 Journalistiliitto aloittaa tukitoimet

Vaikka työnohjausta oli esitelty osanottajille Journalistiliiton työsuojelupäivillä jo 1980–90-lukujen vaihteessa, ei liitto kuitenkaan ollut sen aktiivisemmin alkanut rummuttaa työnohjauksen puolesta. Aihe alkoi kiinnostaa ja johti toimenpiteisiin liitossa vasta 2000-luvun taitteessa.

5.2.1 Tukiluuri

Vuonna 1999 työnohjaaja Ria Toivola otti yhteyttä Journalistiliiton työelämävaliokunnan jäseniin ja kertoi näille työnohjauksesta. Valiokunnan jäsenet innostuivat asiasta. Osastopäivillä vuonna 1999 oli Toivolan vetämä demonstraatio, jossa käsiteltiin toimituksen ongelmia työnohjauksen keinoin. Demo oli ilmeisen havainnollinen, koska asia päätettiin viedä eteenpäin liittohallitukselle, joka puolestaan myönsi maaliskuussa 2000 määrärahat Tukiluuri-kokeilulle. Tukiluuri oli puhelinpäivystys, johon toimittajat saivat soittaa ja keskustella ongelmistaan ammattilaisen kanssa. Tukiluurin toiminta päätettiin aloittaa syksyllä 2000.

Toivola päivysti Tukiluurissa ja keskusteli soittajien kanssa. Puhelut johtivat siihen, että työnohjausryhmiä alkoi syntyä. Toivola raportoi Tukiluurin toimintaa työelämävaliokunnalle maaliskuussa 2001. Raportin mukaan Toivolan vastaanottamien puheluiden ja erityisesti sähköpostien määrä oli huomattava – tilausta tällaiselle "henkireiälle" siis oli. Valtaosa yhteydenotoista käsitteli työnohjaukseen liittyviä asioita. (Toivola 2001)

Toivolan mukaan soittojen määrä heijasteli Journalistin (SJL:n jäsenlehti) julkaisemien työnohjaukseen liittyvien juttujen määrää. Tyypillisiä keskustelunaiheita olivat uupumus, rajojen laittamisen vaikeus, pettymys työnantajaan, työn aihepiirien aiheuttama ahdistus, liika vastuunotto ja huonoa ilmapiiriä ruokkiva pomon käytös.

Työnohjausta tehtiin tunnetuksi toimittajien keskuudessa alustuksilla, joita Toivola piti useita vuosina 2000 – 2001 erilaisilla Journalistiliiton kursseilla ja seminaareissa. Tieto menetelmästä levisi myös Journalistin kautta: siinä oli säännöllisesti infoa ryhmien toiminnasta ja puhelinpäivystyksestä. Lisäksi lehti julkaisi työnohjausaiheisia juttuja ja luottamushenkilöille jaettiin tietoa. (Toivola 2001)

Lokakuussa 2000 Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa järjestettiin Toivolan vetämä kaksipäiväinen Vertaistyönohjauksen perusteet -koulutus toimittajille. Kurssille ei ollut varsinaista osallistujaryntäystä, sillä sen kävi alle 10 toimittajaa. Osallistujat olivat kuitenkin koulutukseen erittäin tyytyväisiä.

Tukiluuri oli määräaikainen kokeilu, ja se toimi kesäkuun puoleenväliin 2001 saakka, mutta työnohjauksen tukeminen jatkui.

5.2.2 SJL tukee ja jakaa tietoa

Tukiluurin ja Journalistissa olleiden juttujen vuoksi työnohjausryhmiä alkoi syntyä eri puolille Suomea. Journalistiliitto päätti tukea ohjauksia taloudellisesti. Varoja ohjausten järjestämiseen tuli myös yhdistyksiltä.

Maaliskuussa 2001 Journalistiliitto lähetti tietoa työnohjauksesta myös työnantajille. Kirjeessä todettiin: *”Journalistiliitto näkee työnohjauksen tarpeellisena jäsenistön työkyvyn ylläpitämisen keinona (...) Tavoitteena on herätellä toimituksissa työskenteleviä näkemään työnohjaus yhtenä mielekkäänä jaksamisen ja ammatillisen uudistumisen tukimuotona .”*

Tammikuussa 2002 SJL lähestyi yhdistysten puheenjohtajia ja sihteereitä työnohjauksen merkeissä. Kirjeessään liitto ilmoitti tukeneensa työnohjausryhmiä runsaan vuoden ajan, ja rahaa olisi luvassa myös vuodelle 2002: liittovaltuusto oli varannut reilut 10 000 euroa työnohjaustoiminnan tukemiseen. Yhdistyksillä oli mahdollisuus hakea tukea esim. työnohjaajan tai luennoitsijan palkkioihin ja matkakuluihin sekä työnohjausryhmiin osallistuvien matkakuluihin.

5.2.3 Suunnanmuutos: ohjausta luottamushenkilöille

Asiamies Jarmo Häkkisen⁵ (2008) mukaan erityisesti työelämävaliokunnassa mukana olleet näkivät työnohjauksen tärkeäksi ja ajoivat sitä eteenpäin liitossa. Häkkinen itse tutustui työnohjaukseen antaessaan 1980-kuvulla työsuojelukoulutusta tehyläisille, joille menettämä oli tuttu. Häkkinen on ollut tasa-arvotyöryhmän sihteerinä sen perustamisvuodesta 1990, ja kertoi nähneensä, että toimittajilla on selkeästi tarvetta ammatillisen itsetunnon kehittämiseen, palautteen saamiseen ja yleensä ammatissa kehittymiseen sekä keskusteluun ja ”ventileeraukseen”. Alan työpaineet ovat Häkkisen mukaan hurjat jatkuvan muutoksen vuoksi, ja työnohjaukselle on selvä sosiaalinen tilaus.

Kun työnohjausta alettiin ajaa liitossa, eivät kaikki päättäjät lämmenneet asialle. Häkkisen mukaan kaikki eivät pitäneet systeemiä hyvänä ”taloussyistä tai henkilöön liittyvistä syistä”, ennakkoluuloja oli ja hallitus kävi asiasta välillä myrskyisiä keskusteluja.

Pian alettiin kysellä, onko reilua, että vain jotkut pääsevät nauttimaan työnohjauksen eduista liiton tuella. Haettaessa toimittajien kannalta tasapuolisempaa ratkaisua päädyttiin vuosina 2003 – 2004 siihen, että liitto keskittyy tukemaan työnohjauksen antamista luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen edunvalvonnallisten tehtävien hoitamiseen liittyviin asioihin.

5 Jarmo Häkkinen on toiminut vuodesta 1987 Suomen Journalistiliiton (vuoteen 1993 saakka Suomen Sanomalehtimiesten Liitto) palveluksessa ensin koulutussihteerinä ja vuoden 1999 alusta koulutusasiamiehenä. Hänen tehtäviinsä kuuluu ammatillista ja järjestökoulutusta sekä työelämäasioita. Häkkinen on työnsä vuoksi hyvin perillä sekä toimittajien työnohjauksen historiasta että nykypäivästä.

5.3 Nykytilanne

Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, on vaikeaa tietää, paljonko Suomessa on työnohjaukseen osallistuneita toimittajia. Asiasta on vaikea saada tietoa, koska työnohjauksen luonteeseen kuuluu tiukka salassapitovelvollisuus. Se koskee ensisijaisesti asioita, joita ohjauksessa käsitellään, mutta myös ohjaukseen osallistuneiden henkilöllisyys katsotaan salassapitovelvollisuuden alaiseksi tiedoksi.

Häkkinen arvioi, että toimittajan työhön (ei luottamustoimen hoitoon) liittyvää työnohjausta on tähän mennessä saanut maassamme noin 150 – 200 journalistia. Häkkisen sanoin: "Määrällisesti se on todella pieni hippunen tässä koko jäsenkentässä." Toden totta: Journalistiliiton 15 000 jäsenestä työsuhteisia ja freelancereita on yhteensä 11 051 henkilöä (tilanne 2.1.2008), johon lukuun työnohjauksessa olleiden määrää voitaneen verrata. Näin ollen toimitustyöhön liittyvää työnohjausta saaneiden määrää tarkasteltaessa voidaan yhtä hyvin puhua promilleista kuin prosentista. Toimittajan työtä käsittelevään työnohjaukseen on osallistunut arviolta 14 – 18 promillea suomalaistoimittajista, siis 1,4 – 1,8 prosenttia. Ylessä järjestetty työnohjaus luonnollisesti nostaa ohjausta saaneiden toimittajien kokonaismäärää.

Journalistiliiton työehtoasiamies Erkki Kupari on vetänyt edunvalvontaan liittyviä työnohjauksia. Kuparin mukaan (2008) luottamushenkilöille järjestettyyn työnohjaukseen on osallistunut neljän vuoden aikana noin 50 eri henkilöä.

Jarmo Häkkisen mukaan viime vuosina toimittajataustaisten työnohjaajien määrä on kasvanut huomattavasti, eli monet toimittajat ovat hankkineet työnohjaajakoulutuksen. Tällä hetkellä Journalistiliiton toimittajatyönohjaajien listalla on 25 henkilöä. Häkkinen pitää tätä selvänä merkinä "aatteen laajenemisesta".

Voitaneen kuitenkin sanoa, että mitään eksponentiaalista laajenemista ei työnohjauksen leviämässä medioihin ole tapahtunut; tilanne on ehkä pikemmin vakiintunut. Jos ei ole suuren suurta kasvua havaittavissa, niin eipä toisaalta täydellistä tyrehtymistäkään. Useita ryhmiä toimii parhaillaankin.

Journalistiliitto jatkaa luottamushenkilöiden työnohjausta. Tällä hetkellä eri puolilla maata toimii yhteensä kuusi ryhmää, ja niissä on jäseniä noin 35. Ryhmät kokoontuvat noin kerran kuussa.

SJL on viime vuosina tukenut tiedon levittämistä mentoroinnista. Mentorointi on työnohjauksen "lähimenetelmä". Siinä osaava, kokenut ammattilainen jakaa tietojansa ja kokemustaan kehityshaluiselle nuoremmalle kollegalleen. SJL on ollut mukana järjestämässä tilaisuuksia, joissa mentorit ja aktorit ("kehityshaluinen juniori") voivat tavata toisiaan.

5.4 Tarve ja palaute

Jarmo Häkkisen mielestä toimittajien työnohjaukselle on kuitenkin jatkuvasti tarvetta.

Hän vetoaa Journalistit jaksamaan -tutkimukseen, jonka mukaan liki neljännes toimittajista oli käyttänyt mielenterveyspalveluja, mikä on huomattavasti suurempi luku kuin muissa ammateissa. Hänen mukaansa työnohjausta ja vastaavia menetelmiä tarvitaan. Sen lisäksi hän katsoo, että alan päälliköille tulisi opettaa muutakin kuin ”bisnestä”.

Häkkisen mukaan työnohjauksen tarve kytkeytyy työpaikkojen ja ihmisten ongelmiin sekä freelancereiden tilanteisiin. Free-markkinoilla on Häkkisen mukaan erittäin voimakas kilpailu ja lisäksi he tekevät työtä yksin: sekä vertaistuen että ammattilaisen vetämien ryhmien tarve on selkeä. Työpaikoilla on Häkkisen mukaan yhä ”vastakkainasettelua alaisten ja pomojen” välillä. Pomoja ei kuitenkaan voi mennä vaihtamaan, vaan yhteisymmärryksen saavuttamiseksi tarvitaan yhteisiä keskusteluja työpaikan ongelmista – tämäkin mieluiten asiantuntijan avustuksella.

Journalistiliittoon on Häkkisen mukaan tullut satunnaisesti sieltä täältä palautetta työnohjauksesta, mutta kokonaisuudessaan ei kovinkaan paljoa. Hänen mielestään palautetta olisi pitänyt kysellä enemmän, mutta mitään systemaattista kyselyä ei ole toteutettu. Toisaalta vuosina 2000 – 2006 kaikissa liiton työsuojelukoulutuksissa on ollut joko työnohjaajia tai ohjauksessa mukana olleita toimittajia kertomassa kokemuksista, mm. miten ohjaus on toiminut, miten ryhmä syntyy ja mitä tuloksia on tullut.

5.5 Mikä mättää etenemisessä?

Miksi työnohjaus sitten on saanut jalansijaa toimituksissa hyvin hitaasti aktiivisista yrityksistä huolimatta? Päälimmäiseksi syyksi kehitykselle tai sen puutteelle Häkkinen nostaa esimiehet. Hänen mukaansa toimitusten pomot eivät ymmärrä asia eikä heille useinkaan ole uskallettu mennä puhumaan asiasta. Journalistiliitto on levittänyt työnohjaustietoutta muun muassa päällikkökoulutuksissa, mutta Häkkinen näkee tässä ongelmaksi saman kuin monessa muussakin tapauksessa: koulutukseen tulevat hyvät päälliköt, joiden työpaikoilla ei paljoa ongelmia ole, ja ne, joiden soisi tulevan, jäävät pois. Häkkinen myös arvelee, ettei koulutuksissakaan ole kyetty riittävästi vakuuttamaan osallistujia työnohjauksen vaikuttavuudesta.

Toiseksi syyksi hitaaseen leviämiseen Häkkinen näkee tiedon puutteen. Hänen mielestään vain pieni osa toimittajista tietää tarkemmin työnohjauksesta. Sen sijaan menetelmään saattaa liittyä hyvinkin harhaanjohtavia käsityksiä: se ymmärretään työhön perehdyttämiseksi, mediakritiikiksi, psykoterapiaksi tai ”luusereiden kokoontumispaikaksi”.

Häkkisen mielestä myös raha ratkaisee, tässäkin asiassa. Samoin toimittajien asenne. Häkkisen mukaan toimittajat ovat liiankin tottuneita siihen, että kaikki saadaan ilmaiseksi. Ja koska edunvalvonta paikallistasolla saattaa olla hankalaa, olisi toimittajille helpompaa, jos liitto maksaisi työnohjauksen; näin asiasta ei tarvitsisi keskustella työnantajan kanssa.

Toimittajien asenteista Häkkinen löytää muutakin korjattavaa. Hänen mukaansa useilla journalisteilla on käsitys, että toimittajan työ on jotakin ainutkertaisen erikoista, jota muut kuin toimittajat eivät voi ymmärtää. Myös lyhytjännitteisyys leimaa journalistien sitoutu-

mista: Häkkisen mukaan toimittajat ovat lyhytjänteisiä ja kyllästyvät nopeasti. Työnohjaukseen ei ehkä haluta, koska se on haastavaa ja vaatii pitkäaikaista sitoutumista.

Journalisti-lehti ei pariin viime vuoteen ole käsitellyt työnohjausta. Häkkinen katsoo, että työnohjauksen leviämisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että lehti julkaisisi juttuja sekä työnohjauksesta että mentoroinnista ja nimenomaan kertoisi käytännön esimerkeistä.

Liiton sivuilla on Eeva-Riitta Seieksen laatima työnohjausopas, mutta Häkkisen mukaan sitä ei välttämättä tajuta lukea, vaikka sivuilla on päivittäin noin 800 kävijää. Häkkisen mukaan sivuilla vierailijat etsivät juuri sellaista tietoa, jonka avulla voisivat mahdollistaa etäisyyden oton työstä.

5.6 Yhteenveto

Suomen Aikakauslehdentoimittajain Liitto SAL:n ja Suomen Mielenterveysseuran yhteistyöryhmä suositteli työnohjausta toimittajille vuonna 1984. Hanke ei kuitenkaan tuottanut käytännön tulosta, koska menetelmä oli tuntematon, sitä ei osattu markkinoida riittävän vakuuttavasti eikä sen vaikuttavuudesta vielä tuolloin juurikaan ollut tarjolla kotimaista tieteellistä tutkimustietoa.

Kotimaa-lehdessä toteutettiin 1992 – 1993 lyhyt työnohjausjakso. Apua haettiin ja myös saatiin työyhteisön vuorovaikutusongelmiin. Ohjaus loppui päätoimittajan vaihduttua, eikä ohjausta jatkettu siihen osallistuneiden vetoimuksista huolimatta.

Ylessä on järjestetty työnohjausta esimiehille 1990-luvulta saakka ja jossakin vaiheessa yhtiössä haluttiin saattaa menetelmä myös toimittajien ulottuville. Hanke kaatui kuitenkin rahaan. Esimiehet saavat yhä ohjausta Ylessä.

Vuonna 1999 aktiivinen toimittajataustainen työnohjaaja otti yhteyttä Suomen Journalistiliittoon ja esitteli menetelmää. Syksyllä 2000 aloitettiin puhelinpäivystyskokeilu Tukiluuri, johon toimittajat saattoivat soittaa ja puhua työhön liittyvistä ongelmistaan. Tukiluuri-kokeilu päättyi kesällä 2001. Journalisti-lehdessä olleiden juttujen lisäksi työnohjausta tehtiin tunnetuksi toimittajien keskuudessa Journalistiliiton kursseilla ja seminaareissa pidetyillä alustuksilla vuosina 2000 – 2001. Tukiluurin ja Journalistissa olleiden juttujen vuoksi työnohjausryhmiä alkoi syntyä eri puolille Suomea. Journalistiliitto päätti tukea ohjauksia taloudellisesti, vaikka kaikki liitossa eivät menetelmää kannattaneetkaan.

Vuonna 2003 Journalistiliitossa päätettiin rajata työnohjauksen tukeminen koskemaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen edunvalvonnallisten tehtävien hoitamiseen liittyvää ohjausta.

Yleisesti katsotaan, että toimittajille on tarvetta työnohjaukseen, mutta menetelmän käyttö ei etene – tosin ei se kuollutkaan journalistien keskuudessa ole. Syiksi työtavan käytön hitaalle laajenemiselle katsotaan löytyvän muun muassa tiedon puutteesta, vääristä mielikuvista ja asenteista sekä taloudellisista syistä.

6. MUUT TUTKIMUKSET

Ensimmäiset suomalaiset tutkimukset työnohjauksesta ovat 1980-luvulta. Tällöin tutkittiin pääasiassa opetus-, sosiaali- ja terveydenhuoltoalojen työnohjausta, ja myöhemmätkin tutkimukset painottuvat valtaosin samoille aloille. Työnohjaustutkimuksen historiaa tarkasteltaessa voidaan nähdä työnohjaukselle asetetun eri aikoina erilaisia tehtäviä. 1980- ja 1990-lukujen vaihteen tutkimukset liittyivät ammatillisen kehittymisen tukemiseen työssä (esim. Paunonen 1989, Sava 1987). 1990-luvulla tutkimukset keskittyivät ryhmien kehittämiseen, ammatillisiin rooleihin ja identiteetteihin, työtyytyväisyyteen, ja työnohjauksen rooliin työssä jaksamisen tukena haastavissa tilanteissa. 2000-luvulla työnohjauksen tutkimukseen on liittynyt työryhmien ammatillinen tuki, oppiminen, reflektio sekä laatuajattelu työssä.

Selattaessa suomalaisia opinnäytetyö-tietokantoja hakusanalla työnohjaus kiinnittyy huomio siihen, että tutkimuksissa (erityisesti AMK-opinnäytetöissä, joissa työnohjausta näyttää käsitellyn eniten) on useimmiten kartoitettu työnohjauksen tarvetta. Opinnäytetöissä on käsitelty myös työnohjauksen kehittämistä ja käsityksiä työnohjauksesta, mutta vaikuttavuustutkimusta on tarjolla melko vähän.

Tässä luvussa esittelen ensin työnohjauksen vaikutuksia yleisellä tasolla ja sen jälkeen käyn tarkemmin läpi neljää tutkimusta, jotka olen valinnut omalle tutkimukselleni vertailukohdiksi. Koska tutkimukseni on aineistolähtöinen eikä varsinaista teoriataustaa näin ollen ole, katson, että juuri työnohjauksen vaikuttavuudesta tehdyt muut tutkimukset ovat olennaisen tärkeä peilausalusta, jolla antaa perspektiiviä omalle työlleni.

Toimittajien työnohjausta ei Suomessa ole gradutasolla tai sitä korkeammassa opinnäytetöissä tutkittu, joten valitsemani tutkimukset ovat sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta, opetuslta ja kirkon työnohjauksen piiristä. Olen halunnut hahmotella tutkimuksilla sekä itselleni että lukijalle mahdollisimman monipuolisen kuvan työnohjauksen vaikuttavuudesta. Kullakin tutkimuksella on omat vahvuutensa: yksi on seurantatutkimus, jossa on laaja tutkimusjoukko ja vertailuryhmä; yhdessä on teemahaastatteluilla luodattu työnohjauksen vaikutuksia hyvinkin syvältä ja yhdessä taas ohjaajat ja ohjattavat alan konkareita jne. Olen lisäksi ottanut mukaan yhden tutkimuksen, joka käsittelee työnohjauksen käytännön järjestelyiden merkitystä ohjauksen onnistumiselle. Vasta kohtalaisen syvällinen tutustuminen tutkimuksiin mahdollistaa sen arvioimisen, missä määrin tulokset todellisuudessa ovat vertailukelpoisia.

6.1 Työnohjauksen vaikutuksista yleisesti

Paunonen-Ilmonen (2001, 16-17) on koonnut tieteellistä empiiristä tutkimustietoa työnohjauksen vaikutuksista. Hänen mukaansa työnohjaustutkimuksen vaikuttavuustarkastelu osoittaa selvästi työnohjauksen vaikutukset kolmella alueella:

- työnohjaus vaikuttaa ohjattavan toimintaan sitä parantaen ja laatua kohottaen
- ohjattavien ammatti-identiteetti vahvistuu ja selkiintyy
- työyhteisön toiminta parantuu.

Kyseiset alueet sisältävät Paunonen-Ilmosen mukaan muitakin positiiviseksi todettuja vaikutuksia. Samalla kun uupumusta ehkäistään ja se lievenee, lisääntyy työtyytyväisyys, millä puolestaan on todettu olevan yhteys toiminnan laatuun

Paunonen-Ilmosen (em. 16–17) mukaan Tony Butterworthin Englannissa tekemässä tutkimuksessa voitiin todeta työntekijöiden työuupumuksen vähentyneen. Tässä koe- ja kontrolliryhmän avulla toteutetussa tutkimuksessa tutkittavat kokivat työnohjauksen vahvaksi tueksi itselleen. Tulosten mukaan työnohjaus vaikutti tutkittavien työhön sitä parantavasti. Paunonen-Ilmosen mukaan ruotsalaistutkijat painottavat tutkimuksissaan uupumuksen ja stressin ehkäisyä ja lieventämistä, sekä työtyytyväisyyttä.

Työnohjaus on kuitenkin pitkäjänteistä toimintaa: Paunonen-Ilmosen (2001, 211) mukaan tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että työnohjauksen vaikutukset alkavat ilmetä vasta noin 100 ohjaustunnin jälkeen.

Keski-Luopan (2007, 8) mukaan työnohjauksen varsinainen tavoite on kehittää työntekijän ammattitaitoa, mutta sen vaikutukset ovat paljon moniulotteisempia ja laajempia. Ohjauksella on myös työnsuojelullinen ja jopa terapeuttinen vaikutus, joka syntyy työnohjauksessa ikään kuin "sivutuotteena". Oppiessaan jäsentämään työtään ohjattava oppii keskittymään oleelliseen ja löytämään työhönsä luovia ratkaisuja. Se säästää Keski-Luopan mukaan ohjattavan psyykkistä energiaansa ja lisää hänen motivaatiotaan. Näin työnohjauksen anti on, että se tuottaa paitsi ammattitaitoisempaa, myös terveempää työvoimaa. Koska jaksava ja motivoitunut työntekijä, jolla on hyvän ammattitaito, pystyy keskittymään oleelliseen ja käyttämään aikansa hyödyllisesti, on työnohjauksella pitkällä tähtäimellä myös työn tehokkuutta lisäävä vaikutus. Vaikka työnohjaus merkitsee lisää kustannuksia, se tuottaa taloudellista lisäarvoa laadun parantumisenä, työn tehostumisena ja sairaskulujen vähentymisenä.

Paunonen-Ilmonen on kehittänyt terveydenhuoltoa varten kustannus-hyötyanalyysin, SUED-mallin, jolla voidaan mitata työnohjauksen ja siihen integroidun koulutuksen rahallista hyötyä. SUED-mallia kokeilleiden terveydenhuollon yksiköistä saatujen tulosten mukaan työnohjaus on taloudellisesti kannattavaa, jopa voittoa tuottavaa (Paunonen-Ilmonen 2001, 18–21)

6.2 Hoitotyöntekijöiden kokemuksia vaikuttavuudesta

Marita Paunonen (1989) suunnitteli ja toteutti hoitotyön työnohjaajien koulutusohjelman, jonka toteutumisesta hän arvioi väitöskirjatutkimuksessaan. Koulutuksen osana toteutettiin työnohjauskokeilu, jossa työnohjaajakoulutettavat toimivat työnohjaajina. Tutkimuksessa Paunonen (nyk. Paunonen-Ilmonen) selvitti myös hoitotyöntekijöiden kokemuksia työn-

ohjauskokeilun aikana käynnistyneistä muutoksia hoitotyössä, minäkuvassaan ja ammatillisuudessaan sekä uupumuksen ja työilmapiirin kohenemisessä. Paunonen tutki myös työnohjaajakoulutuksen onnistumista.

Tutkimusjoukko koostui yhteensä 201 erikoissairaanhoitajasta, sairaanhoitajasta ja perushoitajasta, joista 113 kuului koeryhmään ja 88 kontrolliryhmään. Koeryhmästä 26 henkilöä osallistui kaksi vuotta kestäneeseen työnohjaajakoulutukseen ja muut koeryhmäläiset saivat vuoden kestävän työnohjauksen, jota siis ohjaajakoulutuksessa olevat antoivat.

Työnohjaus aloitettiin tammikuussa 85 ja lopetettiin helmikuussa 86. Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla lomakkeella, yhdellä palautekyselyllä ja esseellä. Ohjauksen alussa suoritettiin alkumittaus ja ohjauksen lopussa loppumittaus. Vastaukset käsiteltiin tilastollisesti, paitsi avoimet kysymykset ja essee. (em. 65 – 67)

Keskityn tässä kuvailemaan Paunosen tutkimuksen tuloksia nimenomaan työnohjaukseen osallistuneiden osalta.

6.2.1 Kehitystä yksilöllisissä ominaisuuksissa

Työnohjaukselle oli asetettu kolmenlaisia kehittämistavoitteita, jotka kohdistuivat 1) hoitotyöhön, 2) yksilöllisiin ominaisuuksiin ja ammattiin liittyviin kysymyksiin sekä 3) uupumuksen ehkäisemiseen ja vähentämiseen ja työilmapiirin kehittämiseen.

Vajaa puolet vastaajista arvioi, että hoitotyön kehittämistavoite saavutettiin hyvin. Tavoitteet jäivät saavuttamatta vastaajista 13 prosenttia mielestä. Yli 60 prosenttia vastaajista katsoi, että yksilöllisten ominaisuuksien ja ammattiin liittyvien kysymysten kehittämistavoitteet saavutettiin, ja noin neljänneksen mielestä ne jäivät saavuttamatta. (em. 117)

Psyykkiseen työnsuojeluun liittyvät tavoitteet eli uupumuksen vähentäminen ja ehkäisy sekä työilmapiirin kehittämisen tavoitteet saavutettiin muita tavoitteita heikommin. Ohjattavista yli kolmannes oli sitä mieltä, ettei tavoitteita saavutettu, 44 % katsoi ne saavutetuiksi ja 29 % vastaajista ei osannut arvioida tilannetta. (em. 118.)

Koeryhmien jäsenistä hieman yli puolet oli kokenut, että työnohjaus oli kehittänyt yksilöllisiä ominaisuuksia myönteisesti ja kolmannes ei ollut huomannut vaikutusta, 11 % ei osannut arvioida asiaa ja 5 % vastaajista kertoi työnohjauksen vaikuttaneen negatiivisesti omiin yksilöllisiin ominaisuuksiinsa. Hoitajat, joilla oli positiivisia kokemuksia, kokivat ohjauksen lisänneen tasapainoisuuttaan, itsevarmuuttaan ja sallivuuttaan. Työnohjauksen kielteisesti kokeneet ilmoittivat sen vaikuttaneen itseensä hajottavasti. Paunosen tulkinnan mukaan he eivät kestäneet itsessään virinnyttä kriittisyyttä ja kokivat syyllisyydentunteita. (em. 142 – 145)

Paunosen mukaan työnohjauksen aikana käynnistyneet muutokset osoittavat hoitotyön selkiytyneen ja jäsentyneen aikaisempaa teoriasuuntautuneemmaksi toiminnaksi. Hyvän

hoitajan ominaisuuksien vahvistuminen antoi Paunosen mukaan viitteitä itsetuntemuksen laajentumisesta ja aikaisempaa realistisemmasta minäkuvasta ja ammatillisuudesta. Tulokset osoittivat myös uupumuksen vähentyneen ja työyksikön ilmapiirin kehittyneen myönteiseen suuntaan.

6.2.2 Koe- ja kontrolliryhmän tulosten vertailua

Vastaajien käsityksiä itsestään hoitajana mitattiin itsearvioinneilla ennen ja jälkeen työnohjausprosessin. Koe- ja kontrolliryhmien arviot eivät aluksi eronneet merkittävästi toisistaan. Ohjausjakson jälkeen koeryhmäläisillä oli Paunosen mukaan realistisempi käsitys itsestään, joskin erot olivat pieniä. Hänen mukaansa ohjattavien käsitys itsestä vaikutti tasapainoiselta, koska reaali- ja ihanneminän sekä muiden käsitysten välillä ei ollut yhtä suurta eroa kuin kontrolliryhmissä. (em. 140 - 141)

Halukkuutta parantaa hoitotyötä ilmeni vajaalla puolella koeryhmäläisistä ja vajaalla kolmanneksella kontrolliryhmäläisistä. Kokeilun jälkeen koeryhmät toteuttivat hoitotyötä kontrolliryhmää paremmin, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkittäviä. 55 % vastaajista koki työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti hoitokäytäntöön, 39 % ei ollut havainnut muutoksia ja 6 % ei osannut vastata kysymykseen. (em. 127, 131)

Ryhmät eivät alkumittauksissa eronneet merkittävästi toisistaan kokemuksissaan ammatillisuudestaan. Työnohjausjakson päätyttyä koeryhmässä ilmeni ammatti-identiteetin vahvistumista, ammattiryhmien välisen työn vahvistumista sekä hoitotyön arvo-, tieto- ja taitoperustan vahvistumista. (em. 145 - 147)

Koe- ja kontrolliryhmissä ei esiintynyt työnohjauksen alkaessa voimakkaita uupumustiloja. Psykkisiä oireita (= väsymys, riittämättömyyden tunne, lievä masennus ja jännittyneisyys) esiintyi sekä koe- että kontrolliryhmissä vajaalla kolmanneksella ja fyysisiä, kuten hartia-, niska- ja selkävaivoja, yli kolmanneksella vastaajista. Kokeilun aikana psyykkiset oireet lievenivät koeryhmässä mutta lisääntyivät kontrolliryhmässä. Loppumittauksessa kontrolliryhmässä esiintyi tilastollisesti merkitsevästi enemmän masentuneisuutta. Koeryhmässä fyysiset oireet vähenivät kontrolliryhmää enemmän. Myös riittämättömyyden tunteet vähenivät. (em. 148 - 151)

Paunosen (em. 211) mukaan tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että työnohjauksen vaikutukset alkavat ilmetä vasta noin 100 ohjaustunnin jälkeen. Paunonen suositteleekin tutkimustulosten perusteella seuraavaa: Yleissairaalan ja terveyskeskusten työnohjaus tulisi järjestää 2 – 3 vuotta kestävä kerran kahdessa viikossa tapahtuvana, 3 – 6 ohjattavaa käsittävänä ryhmätyöohjauksena. (em. 167)

Tutkimuksen lopussa Paunonen (em. 217) toteaa: ”Kaukana on vielä sosiaali- ja terveysministeriön työnohjaustyöryhmän muistiossa vuonna 1983 esitetty vaade, että kaikilla halukkailla sosiaali- ja terveydenhuollon alalla toimivilla olisi ollut mahdollisuus halutessaan työnohjaukseen vuoteen 1990 mennessä, ja lisäksi vielä vaade siitä, että jokainen

voisi itse valita ohjaajansa.”

Paunosen tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa kannattaa muistaa, että työnohjaajina toimivat vasta kouluttautumassa olevat ohjaajat, eli kyseiset työnohjausryhmät olivat siis opiskelijoiden kokeilu-/opetteluryhmiä. Ohjaajat eivät siis olleet työnohjausalan kokeneita konkareita vaan noviiseja. Voi miettiä, millaiset Paunosen tutkimuksen tulokset olisivat mahtaneet olla vaikuttavuuden osalta, jos ohjaajina olisivat toimineet alalla pitkään toimineet ammattilaiset.

6.2.3 Tutkimuskritiikkiä

Eini Jakonen-Kaasalaisen (1993) lisensiaatintutkimus oli alkuasetelmiltaan joltain osin yhdenmukainen Paunosen tutkimuksen kanssa. Työnohjaajina toimivat psykologit ja sosiaalityöntekijät, jotka olivat kouluttautumassa työnohjaajiksi. Niin ikään aineiston keräys toteutettiin kyselyillä kaksivuotisen työnohjausprosessin alussa, keskivaiheilla ja lopussa. Tutkimusjoukko koostui sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä. Jakonen-Kaasalaisen tutkimus kiinnosti siksikin, että hänen lopullinen tutkimusjoukkonsa oli suunnilleen saman kokoinen kuin omani. Etsin tutkimuksen käsiini toivoen saavani siitä vertailupohjaa omalle työlleni.

Jakonen-Kaasalainen (em. 91) toteaa johtopäätöksissään, että ryhmän työnohjauksen avulla voidaan auttaa sekä yksittäistä työntekijää että työyhteisöjä ja että vaatii kaksi vuotta kestävästä työnohjausprosessista, jotta ryhmän työnohjauksella on vaikutuksia yksittäisen työntekijän käsityksiin itsestään työntekijänä. Tutkimusjakson aikana ohjattavilla esiintyi lievää psyykkisten oireiden lisääntymistä. Tämä voidaan Jakonen-Kaasalaisen (em. 87) mielestä tulkita niin, että työnohjaus murtaa psyykkisiä puolustusmekanismeja.

Aiemmin em. tutkimuksessa sen tuloksista mainittiin esim., että vastaajat kokivat positiivisia muutoksia vähän tai jonkin verran persoonallisuuden kehityksessä ja työssä jaksamisessa sekä työyhteisön yhteistyökysymyksissä kahden vuoden kuluessa. Kuitenkin vaikutusten esittelyt päättyivät tavallisesti lauseeseen: vaikutus ei ole tilastollisesti merkittävä, tms. Kaiken kaikkiaan vaikutukset näyttivät jääneen perin laihoiksi verrattuna esim. Paunosen tuloksiin. Löytyi tutkimuksesta toki yksi selkeä ja yksiselitteinen tuloskin: 25 ohjattavasta 17 ilmoitti saaneensa työnohjauksesta apua itselleen työntekijänä.

Lisäksi kävi ilmi, että tutkimusprosessiin ilmoittautuneista ja alkukyselyn täyttäneistä 67 ohjattavasta viimeisessä kyselyssä oli mukana enää 25 henkilöä – muut lopettivat tutkimukseen osallistumisen. Tutkimuksessa ei käy ilmi, kuinka suuri osa tutkimuksesta pois jääneistä lopetti myös työnohjauksessa käynnin. Erityisesti suuriin ryhmiin osallistuneet ohjattavat lopettivat, ja pääsyy lopettamisiin näissä tapauksissakin lienee ollut juuri ryhmien liian suuri koko (yli 10 henkilöä). Jakonen-Kaasalainen mainitsee erääksi ohjauksiin liittyväksi epäkohdaksi sen, että työnohjaajat olivat ”pakkotilanteessa” haalineet itselleen ohjattavia saadakseen koulutuksessa vaaditun työnohjausmäärän suoritettua. Silti Jakonen-Kaasalainen toteaa lopettamisista, että ohjausta jatkoivat ne ohjattavat, ”joiden am-

matti-identiteetti oli stabiilimpi ja jotka muutenkin toimivat itsenäisesti työssä". Sen sijaan hän ei pohdi esimerkiksi sitä, miltä tulokset olisivatkaan mahtanet näyttää, jos keskeyttäneet olisivat kertoneet oman mielipiteensä.

Vaikka en voinutkaan ottaa kyseistä tutkimusta vertailtavien joukkoon, halusin kuitenkin tuoda kyseisen tutkimuksen esiin. Myös se, että työnohjaus ei vaikuta kovinkaan kummoliisesti, on tärkeä löydös. Jakonen-Kaasalainen olisi mielestäni voinut keskittyä tämän asian purkamiseen ja ehkä tätä kautta löytää siihen myös syytä. Mielestäni olisi ollut myös erittäin aiheellista pohdiskella sitä, miten tuloksiin ja keskeytyksiin vaikutti se, että ohjaajina toimivat vasta työnohjaajaopintojaan suorittavat, eivät siis kokeneet työnohjaajat – tai olisiko esim. ohjaajien ammattitaidolla merkitystä (psykologit ja sosiaalityöntekijät) tms. Ko. tutkimuksessa oli toki positiivisiakin seikkoja, mm. se, että vaikutuksia tutkittaessa otettiin huomioon myös ohjattavien työnohjauksen aikaiset muut elämänmuutokset ja ohjaukseen osallistumisen käytännön esteet.

Voisi sanoa, että Paunosen ja Jakonen-Kaasalaisen tutkimukset ovat keskenään työnohjauksen vaikutusten osalta jokseenkin vertailukelpoisia, mutta niiden vertaaminen tutkimuksiin, joissa ohjaajina ovat toimineet pätevät ja kokeneet työnohjaajat, on syytä tehdä varoen ja vähintäänkin kyseinen seikka tiukasti mielessä pitäen.

6.3 Kirkon työntekijöiden kokemuksia vaikuttavuudesta

Kari Lintuvuori toteutti kollegojensa Veikko Rauhaniemen ja Heikki Palmun kanssa kyselytutkimuksen, jossa tutkimusjoukkona oli noin kaksivuotisen ohjauksen läpikäyneitä kirkon työntekijöitä. Kyselylomake lähetettiin vastaajille 6 – 8 kk ohjauksen päättymisen jälkeen. Tässä esitetyt tulokset pohjautuvat 25 kyselykaavakkeen vastauksiin.

Suurin osa vastaajista koki työnohjauksen vaikuttaneen ”jonkin verran” tai ”paljon” suhtautumiseensa työtovereihin. Sanallisesti vastaajat kuvasivat saaneensa laajempaa ymmärrystä sekä toisaalta syvempää vastuullisuutta omasta toiminnasta työyhteisön vuorovaiikutustilanteissa koskien myös ristiriitoja ja konflikteja. Työnohjauksessa koettiin opitun hyväksymään ja sietämään erilaisuutta, olemaan rohkeammin oma itsensä ja ilmaisemaan rehellisemmin ja avoimemmin omia ajatuksia työyhteisössä.

Hieman edellistä heikommaksi koettiin ohjauksen vaikutus suhtautumiseen asiakkaisiin. Sanallisissa vastauksissa vastaajat kuvailivat muun muassa oman roolin kirkon työntekijänä selkiytyneen ja ammatillisen otteen vahvistuneen, mikä ilmeni mm. rajojen selkeämpänä hahmottamisena ja rentouden ja rohkeuden lisääntymisenä.

Suhtautuminen esimieheen oli muuttunut keskimäärin jonkin verran. Kuvitteellinen asettuminen esimiehen rooliin oli kasvattanut ymmärrystä esimiehen toimintaa kohtaan ja lisännyt rohkeutta olla oma itsensä omissa tehtävissään, roolissaan ja asemassaan.

Työnohjauksen koettiin auttaneen oman perustehtävän hahmottamisessa ja myös sen, miten oma työ niveltyy työyhteisön perustehtävään. Lintuvuori toteaa (em. 17) pitkissä yksi-

löohjauksissa pohditunkin huomiota herättävän runsaasti juuri näitä asioita. Käytännön työssä hyöty nähtiin erityisesti siinä, että työssä osattiin keskittyä oleelliseen. Oman toiminnan arvioiva pohtiminen oli lisännyt itseymmärrystä, vahvistanut käsitystä siitä, millainen työntekijä itse on. Vaikeiden työtilanteiden prosessoinnin jälkikäteen oli koettu lisänsännen kykyä analysoida oman toiminnan vaikuttimia, ajatuksia ja tunteita, jonka kuvattiin tuoneen *”sekä nöyryyttä että vahvuutta”*.

Ammatillisen itseymmärryksen kasvun arvioitiin tuoneen rentoutta työotteeseen ja levollisuutta, lisänsännen järjestelmällisyyttä ja rohkeutta työn suunnittelussa ja toteutuksessa. Vastaajat kokivat myös stressinsietokykynsä vahvistuneen.

Osiossa, jossa luodattiin oman toiminnan vaikuttimien ymmärtämistä, kokemuksista oppimisista, työn suunnittelemista ja kehittämistä sekä tarpeen tullen toimintatapojen muuttamista, suurin osa vastaajista arvioi työnohjauksen vaikuttaneen näillä alueilla *”paljon”*, jopa *”erittäin paljon”*. Vaikuttavuuden painopiste näyttää Lintuvuoren (em. 19) mukaan olevan erityisesti ymmärtämisen, oppimisen ja suunnitelmallisuuden alueella – siis ajattelussa ja asenteissa.

6.4 Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kokemuksia

Mirka Korhonen ja Marjut Lång tutkivat omassa erityispedagogiikan pro gradu -työssä (2006) niin ikään sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kokemuksia työnohjauksen vaikutuksista. Korhonen ja Lång halusivat selvittää, miten pitkäaikainen työnohjaus on vaikuttanut tutkittavien ammatilliseen ja persoonalliseen kehittymiseen. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin työnohjauksen vaikutuksia tutkittavien työssä jaksamiseen sekä hyvän työnohjauksen keskeisiä piirteitä.

Itse erityisopettajiksi valmistuvina Korhonen ja Lång olisivat halunneet haastatella nimenomaan erityisopettajia, mutta koska heidän mukaansa työnohjaus on opetuslalla vielä suhteellisen uusi ilmiö ja vähän käytetty, ei tällaisen tutkimusjoukon löytäminen ollut mahdollista. Näin tutkijat päätyivät haastattelemaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisia, jotka heidän mukaansa opettajien tavoin tekevät vaativaa ihmishuoltoyötä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla kuudelta henkilöltä, joista viisi naisia ja yksi mies. Haastateltavat työskentelivät psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa, mielen-terveystyössä, vanhusten- ja kehitysvammahuollossa, päihdehuollossa ja lastensuojelutyössä. Haastateltavilla oli kokemusta työnohjauksesta 5 – 15 vuoden ajalta. He olivat saaneet sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta. Lisäksi kaikilla oli kokemusta myös työyhteisöohjauksesta. Kaikilla haastateltavilla oli ollut useampia eri työnohjaajia työhistoriansa aikana.

6.4.1. Ohjauksesta itsetuntemusta ja inhimillisyyttä

Korhonen ja Lång (em. 82) kertovat yllättyneensä siitä, miten tärkeä roolin työnohjaus oli saanut haastateltavien työssä ja ammatillisessa kasvussa. Vastaajat esittivät myös vähem-

män kritiikkiä työnohjausta kohtaan kuin mitä tutkijat olivat odottaneet. Tärkeiksi vastaajat kokivat ryhmätyönohjauksessa saatavan ryhmän tuen, kokemusten jakamisen ja erilaisuuden hyväksymisen. (em. 51) Työnohjauksessa tapahtui ohjattavien mukaan terapeutista kohtaamista, jonka avulla vahvistui kyky tarkastella omaa toimintaa enemmän ja syvemmältä. Työnohjaus koettiin ikään kuin peiliksi, jonka avulla voi peilata omia tunteitaan ja nähdä asioita selvemmin. Seuraavaan olen koonnut Korhosen ja Långin (s. 51–81) tutkimuksen tuloksia.

Haastateltavien mukaan työnohjaus tuki persoonallista kasvua ja lisäsi itsetuntemusta. Se oli auttanut löytämään itselleen sopivan, persoonallisen tavan työskennellä ja lisännyt ymmärtämystä esim. kollegoiden ja omaan tapaan työskennellä. Haastateltavat toivat esiin korostetusti, kuinka työnohjaus oli auttanut heitä ymmärtämään paremmin oman rajallisuutensa ja hyväksymään itsensä keskeneräisenä, He kokivat löytäneensä omaan työhönsä ymmärrystä sekä armollisuutta itseä kohtaan. Työnohjaus auttoi heitä paremmin hyväksymään itsensä työntekijänä, selviytymään epäonnistumisista ja epäonnistumisissa myöntämään oman vajavaisuutensa. (em. 78)

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työnohjauksella oli selkeä rooli työssä jaksamisen tukemisessa. Sen koettiin ehkäisevän uupumista, ylläpitävän työkykyä ja antavan kokonaisvaltaisesti tukea fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, mikä näkyi mm. sairauspoissaolojen vähentymisenä. Työnohjaus auttoi löytämään keinoja hallita työstressiä ja ahdistusta ja se lisäsi työstä selviytymisen tunnetta. Työnohjauksen koettiin auttavan myös suhtautumaan realistisesti työssä esiintyviin satunnaisiin mutta väistämättömiin kuormitustekijöihin. Vastaajat kertoivat myös, että kun kävi ohjauksessa, jaksoi työn ulkopuolella keskittyä oman fyysisen kunnon ylläpitämiseen.

Työnohjauksen koettiin vaikuttaneen positiivisesti myös työhön. Työn hallinta parani ja ohjaus oli auttanut näkemään rehellisemmin omia työtapoja ja karsinut narsistisuutta ja "mä osaan kaiken" -asennetta. Ohjaus auttoi hallitsemaan työn rajaamista ja laittamaan tilanteita oikeisiin mittasuhteisiin. Lisäksi ohjauksen koettiin auttaneen kaaoksen tunteen hallinnassa erityisesti psyykkisesti kuormittavassa tilanteessa. Työnohjaus laittoi pohtimaan, olisiko asioita voinut tehdä toisin, tekikö oikeita ratkaisuja ja mikä työtilanteissa oli mennyt hyvin ja huonosti ja auttoi tajuamaan ja hyväksymään, ettei voi tietää kaikkea, voi tehdä väärää ratkaisuja ja valintoja, ettei kukaan ole täydellinen, vaan epätäydellisyys on osa ihmisyyttä. Luutuneiden työkäytäntöjen muuttamisen todettiin vaativan pitkäaikaista käsittelyä.

Lisäksi vastaajat yhtä lukuun ottamatta kokivat työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti ihmissuhdetaitoihinsa. Myös tunneherkkyys oli lisääntynyt, mikä puolestaan parantaa asiakkaan emotionaalista kohtaamista ja ammattitaitoa ihmissuhdetyössä. Vastaajat mainitsivat myös ohjauksen avulla löytäneensä "pimeitä kohtia", jotka heidän mielestään eivät ilman ohjausta olisi löytyneen.

4.6.2 Onnistuminen kiinni sekä ohjaajasta että ohjattavasta

Haastateltavat miettivät myös, millainen on hyvä eli onnistunut työnohjaus ja millainen työnohjaajan tulisi olla. Heidän mukaansa hyvä työnohjaus on mahdollisimman tasa-arvoista, luottamuksellista ja turvallista. Hyvä ohjaaja puolestaan on empaattinen, vastavuoroinen ja tunneherkkä, ja hänellä on voimia kestää ohjattavien ahdistusta. Hyvä työnohjaaja vie ohjattavaa eteenpäin kyselemällä, kuuntelemalla ja auttamalla ohjattavan pohdintaa; hän ei anna valmiita vastauksia vaan auttaa ohjaavilla kysymyksillään ja kommentteillaan ohjattavaa tarkastelemaan työtilanteita kriittisemmin ja etäämmältä. Ohjaajalta vaadittiin myös herkkyyttä aistia ohjattavien tunnetiloja. Työnohjaajan oman taustasuuntauksen ei nähty olevan niinkään merkityksellistä vaan tärkeämmäksi nähtiin työnohjaajan varmuus, aitous ja kokemus.

Ryhmäohjaus taas edellyttää ohjaajalta jämakkyyttä ja ryhmähallintaa eli kykyä pitää tilanne hallinnassa. Ryhmässä erittäin tärkeä rooli on myös toisilla ohjattavilla, joiden pohdintaa seuraamalla vastaajat kokivat oppineensa paljon. Ohjattavat pitivät hyödyllisenä sitä, että ohjauksessa käsiteltiin toistuvasti samaa asiaa tai aihepiiriä, sillä uusia työkäytäntöjä tai tapoja työskennellä ei opita kerralla vaan se vaatii työstämistä.

Pelkästään hyvä työnohjaaja ei kuitenkaan riitä takaamaan onnistunutta ohjausta, vaan se vaatii haastateltavien mukaan myös ohjattavan panosta. Työnohjauksen koettiin olevan "vaativaa mutta antoisaa" – itseltä vaaditaan paitsi sitoutumista, myös syventymistä ja oma aktiivista työskentelyä. Vastaajat katsoivat myös, että saadakseen parhaan mahdollisen hyödyn työnohjauksesta ohjattavan on tärkeä oppia, mitä työnohjaus pitää sisällään ja harjoitella omaa reflektiivistä pohdintaa.

Vastaajat kokivat epäonnistumisten liittyvä työnohjaajan kyvyttömyyteen ohjata ryhmää ohjattavien tarpeiden mukaisesti. Myös luottamuksen ja turvallisuuden ilmapiirin puuttuminen aiheutti epäonnistumisia. Vastaajat toivat esiin sen, että ohjattavallakin tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työnohjaajan valintaan ja tarvittaessa jopa vaihtaa ohjaajaa.

Vastaajat totesivat myös, että vaikka ohjauksen alussa saattoi tuntua, ettei työnohjaussuhde toimi tai työnohjaaja on "huono", saattoi ohjattavat tämän vaiheen yli päästyään kokea työnohjaussuhteen toimivaksi ja onnistuneeksi. He totesivat myös, että monenlaisilta ohjaajilta voi saada paljon, erilaisuus koettiin rikkaudeksi. Ja toisaalta "laihakin" työnohjaus saattoi antaa jotakin uutta, jonka merkitys saattoi kirkastua vasta myöhemmin. Muuallakin tutkimuksessa (esim. em. 51–52) ohjattavat nostivat esiin sen, että työnohjauksessa opittua pystyi käyttämään hyödyksi työtilanteissa pitkänkin ajan kuluttua. Vastaajat kokivat ohjauksen vaikutukset hyvin pysyviksi.

6.5 Käytännön järjestelyjen vaikutus

Hyrkäs, Paunonen-Ilmonen ja Appelqvist-Schmidlechner (2001) toteuttivat 1999 – 2000 tutkimuksen työnohjauksen käytännön järjestelyjen vaikutuksesta ohjauksen onnistumiseen. Tutkijat toteavat (em. 2001, 44–45), että työnohjauksen järjestelyihin liittyviä ky-

symyksiä on kyllä sivuttu suomalaistutkimuksissa, mutta varsinaista järjestelyihin kohdentuvaa empiiristä tutkimusta ei aiemmin ole tehty.

Tutkimusaineisto (n=182) kerättiin kahden sairaanhoitopiirin työnohjaukseen osallistuneilta työntekijöiltä Manchester Clinical Supervision Scale (MCSS) -arviointimittarilla ja käsiteltiin tilastollisesti. Vastaajat olivat somaattisen ja psykiatrisen hoitotyön ammattilaisia, jotka olivat olleet vähintään kuusi kuukautta työnohjauksessa. Noin puolet vastaajista oli ollut yksilötyönohjauksessa ja puolet ryhmätyönohjauksessa. (em. 45–46)

Yksilötyönohjaukseen osallistuneet vastaajat arvioivat työnohjouksen onnistuneemmaksi kuin ryhmäohjaukseen osallistuneet. Parhaimmat kokonaisarviot annettiin työnohjausistunnoille, joiden kesto oli 45 minuuttia ja tapaamiset 1 – 2 viikon välein. Tulos on tutkijoiden mukaan sikäli looginen, että harvempi kuin kerran kahdessa viikossa toteutunut työnohjaus hidastaa työnohjaajan ja -ohjattavan suhteen kehittymistä. Se saattaa myös haitata prosessin jatkuvuutta, sillä harva tapaamistiheys vaikeuttaa asioiden mieleen palauttamista. Hyrkäs ym. (em. 49) toteavatkin, että tutkimustulos herättää organisaatioiden näkökulmasta mielenkiintoisen kysymyksen siitä, millä aikavälillä työnohjaukseen käytettävissä olevat resurssit kannattaa hyödyntää.

Kun työnohjaus pidettiin työpaikan ulkopuolella, arvioitiin ohjaussuhteen luottamuksellisuus, työnohjaajalta saadut neuvot ja tuki sekä ammattitaidon paraneminen paremmin pistein kuin työpaikalla pidetyssä työnohjauksessa. Työpaikan ulkopuolella järjestettävissä ohjauksessa ohjattavalla tai ohjattavilla on parhaat mahdollisuudet irrottautua työstä ja keskittyä ohjaukseen. (em. 47, 49)

Aiemmat kokemukset työnohjauksesta tai työnohjausprosessin vaihe eivät olleet yhteydessä annettuun kokonaisarvioon. Sen sijaan työnohjausprosessin vaihe vaikutti arvioihin tuesta ja neuvoista: mitä pidempään työnohjaussuhde oli kestänyt, sen myönteisemmin vastaajat niitä arvioivat. (em. 47)

Tutkimuksen tulokset puhuvat yksilötyönohjouksen puolesta. Yksilötyönohjouksen merkittävimpien etujen todetaankin olevan siinä, että ohjattavalla on kaikki ohjausaika käytettävissä omien työasioidensa pohtimiseen, kun taas ryhmässä aika on jaettava kaikkien läsnäolijoiden kesken. Lisäksi kynnys osallistua aktiivisesti keskusteluun on ryhmässä korkeampi, sillä ryhmän jäsenet joutuvat ottamaan huomioon toistensa todelliset tai kuvitellut reagoimistavat. Toisaalta tutkijat kehottavat suhtautumaan tulokseen varauksella, sillä käytetyn mittarin väittämät painottuvat työnohjaajan ja -ohjattavan suhteen arviointiin, eikä ryhmän jäsenten välisistä suhteista tai ryhmän osuudesta työnohjouksen onnistumiseen kerätty aineistoa. Tutkijat katsovatkin, että olennaisempaa on, että työnohjaukseen hakeutuva voisi valita yksilö- ja ryhmätyöohjauksesta itselleen sopivamman.

Ne vastaajat, jotka olivat voineet itse valita työnohjaajansa, arvioivat työnohjouksensa paremmaksi kuin ne, jotka eivät voineet vaikuttaa ohjaajansa valintaan. Tutkijat pitivät yllättävänä löydöksenä sitä, että vain hieman yli puolet (56%) vastaajista oli itse valinnut työn-

ohjaajansa, vaikka työnohjaussuhteen onnistumisen kannalta näyttää olevan ratkaisevan tärkeää se, että ohjattava löytää ja saa valita itselleen sopivimman ohjaajan. Ohjaajan ja ohjattavan yhteensopivuutta on kuitenkin tutkittu vähän, mutta toimivaa työnohjaussuhdetta ja erityisesti hyvää työnohjausta on kirjallisuudessa kuvailtu paljonkin. Hyvän työnohjaajan tunnusmerkkeinä pidetään mm. taitoa kuunnella ja tehdä relevantteja havaintoja ja kysymyksiä. Hyvällä ohjaajalla on myös taito palauttaa oikeita asioita oikealla hetkellä takaisin ohjattavan työstettäväksi. Tämä vaatii ohjaajalta psykodynaamista tietoa sekä yksilö- että ryhmätasolla ja myös hyviä vuorovaikutustaitoja. (em. 47, 50)

Jotta varmistettaisiin työnohjaajan ja asiakkaan "yhteensopivuus", mainitaan tutkimuksessa pilotti-työnohjaus (=esikoulu) osana käynnistyvää työnohjausprosessia. Siinä työnohjaajan ja ohjausmuodon valinnan jälkeen ohjattava(t) ja ohjaaja tapaavat 3 – 6 työnohjausistunnossa ja tutustuvat toisiinsa sekä tunnustelevat valitun ohjausmuodon sopivuutta ohjattavan/ohjattavien tarpeisiin. Jos yhteistyö sujuu saumattomasti ja kaikki osapuolet ovat siihen tyytyväisiä, voidaan tehdä työnohjaussopimus.

6.6 Yhteenveto

Tarkasteltaessa yleisesti työnohjauksen vaikutuksia käsitteleviä tutkimuksia niin Suomessa kuin muualla voidaan osoittaa työnohjauksen parantaneen ohjattavan toimintaa ja työn laatua, vahvistaneen ja selkiyttäneen ohjattavan ammatti-identiteettiä sekä parantaneen työyhteisön toimintaa. Työnohjauksen on todettu myös ehkäisevän stressiä, vähentävän uupumista ja lisäävän jaksamista sekä työtyytyväisyyttä.

Kun edellä esiteltyjen tutkimusten tuloksista poimitaan yhteisiä tekijöitä (arvioimatta, miten voimakkaasti kukin vaikutus kulloinkin on esiintynyt), voidaan ohjattavien kokemukset vaikutuksista tiivistää seuraavasti:

Työnohjauksen koettiin tukeneen persoonallista kasvua. Itsetuntemus laajentui ja minäkuva muuttui aikaisempaa realistisemmaksi. Se lisäsi ohjattavien tasapainoisuutta, itsevarmuutta ja sallivuutta. Työnohjaus auttoi ymmärtämään ja hyväksymään oman rajallisuuden ja keskeneräisyyden sekä lisäsi ymmärrystä ja armollisuutta itseä ja omaa työtä sekä kollegoja kohtaan: epätäydellisyys on osa ihmisyyttä.

Työnohjauksen koettiin ehkäisevän stressiä ja uupumista, ylläpitävän työkykyä ja antavan kokonaisvaltaisesti tukea fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Vastaajat kokivat myös stressinsietokykynsä vahvistuneen ja ohjauksen koettiin vahvistaneen kykyä selvitä epäonnistumisista.

Työnohjauksen koettiin auttaneen oman perustehtävän hahmottamisessa. Ohjaus vahvisti käsitystä siitä, millainen työntekijä itse on ja auttoi löytämään itselle sopivan tavan tehdä työtä. Työn hallinta vahvistui ja tilanteita opittiin laittamaan oikeisiin mittasuhteisiin – siis suhteellisuudentaju lisääntyi. Ohjaus auttoi näkemään rehellisemmin omia työtapoja ja hallitsemaan oman työn rajaamista. Työssä opittiin aiempaa paremmin keskittymään

oleelliseen. Myös kykyä analysoida oman toiminnan vaikuttimia, ajatuksia ja tunteita lisääntyi. Ammatillisen itseymmärryksen kasvun arvioitiin tuoneen työotteeseen rentoutta ja toisaalta lisännen järjestelmällisyyttä ja rohkeutta työn suunnittelussa ja toteutuksessa.

Työnohjauksen myötä työyksikön ilmapiirin kehittyi myönteiseen suuntaan. Vastaajat kokivat saaneensa laajempaa ymmärrystä sekä toisaalta syvempää vastuullisuutta omasta toiminnasta työyhteisön vuorovaikutustilanteissa. Työnohjauksen koettiin auttaneen hyväksymään ja sietämään erilaisuutta, olemaan rohkeammin oma itsensä ja ilmaisemaan rehellisemmin ja avoimemmin omia ajatuksia työyhteisössä. Myös ymmärrys esimiehen toimintaa kohtaan lisääntyi.

Yksilötyönohjaus koettiin ryhmäohjausta paremmaksi, mutta olennaisempana pidettiin sitä, että työnohjaukseen hakeutuva voisi valita yksilö- ja ryhmätyönohjauksesta itselleen sopivamman. Parhaimpana tapaamisvälinä pidettiin kahta viikkoa ja työnohjaukseen oli tyytyväisempiä, kun se järjestettiin työpaikan ulkopuolella. Itse ohjaajansa valinnat olivat ohjaukseen tyytyväisempiä kuin ne, jotka eivät olleet itse saaneet valita ohjaajaansa. Työnohjauksen katsottiin saavan aikaan syvällisiä muutoksia ohjattavissa vasta noin sadan ohjaustunnin jälkeen (= esim. puolitoista tuntia joka toinen viikko kahden vuoden ajan).

Hyvän työnohjaajan tunnusmerkkeinä pidettiin mm. taitoa kuunnella ja tehdä relevantteja havaintoja ja kysymyksiä. Ohjaajalta odotettiin tunneherkkyyttä, kykyä empatiaan ja vastavuoroisuuteen sekä riittävän jämäkkää otetta; hyvällä ohjaajalla on taito palauttaa oikeita asioita oikealla hetkellä takaisin ohjattavan työstettäväksi. Ohjattavan oma osuus on myös tärkeä vaikutusten aikaansaamiseksi. Parhaan hyödyn ohjauksesta saavat ne, jotka ovat oppineet hyödyntämään menetelmää.

Tutkimuksissa tuli esiin, että työnohjauksen vaikutukset ovat pitkäkestoisia. Lintuvuori (2008, 19) muotoili asian seuraavasti: "Pitkä työnohjaus mahdollistaa prosessin, joka ei lopu vielä työnohjauksen päättyessäkään. Se jatkuu ajattelutapana suhteessa työhön, itsereflektiona, jota vastaajat ovat luonnehtineet 'sisäisen työnohjaajan vahvistumiseksi' tai 'viipyilevän viisauden oppimiseksi'."

6.6.1 Varovaisuutta tulkintaan

Sekä Korhosen ja Långin – ja todennäköisesti myös Lintuvuoren – tutkimuksissa vastaajilla oli ollut työhistoriansa aikana useita ohjaajia, joten he ovat pystyneet vertailemaan erilaisia ohjaajia ja myös menetelmiä. Esim. Paunosen tutkimukseen verrattuna näissä on erinomaista myös se, että ohjaajina ovat toimineet kokeneet työnohjaajat; ikävä kyllä heidän ammattitaustastaan ja työnohjaajakoulutuksestaan ei tutkimuksessa otettu sen paremmin selvää. Ongelmaksi näen ensin mainitussa tutkimusjoukon pienuuden, mutta toisaalta vastaajien ääni ja käsitykset tulivat esiin varsin monipuolisesti. Toisaalta voidaan kysyä, tuleeko työnohjauksesta liiankin ruusuinen kuva tällä systeemillä tutkittaessa? Toki on loogista, että vastaukset ovat hyvinkin työnohjausmyönteisiä, kun otetaan huomioon, että

vastaajat ovat vaativassa ihmissuhdetyössä kauan työnohjausta hyödyntäneet ja erityisesti "hyödyntämään oppineet" ammattilaiset, jotka lisäksi ymmärtävät oman vastuunsa ohjauksen onnistumiselle.

Paunonen toteaa tutkimusten osoittavan työnohjauksen vaikuttavan ohjaukseen osallistuneen persoonallisuuteen useilla tasoilla. Ohjattavat ovat kuvanneet vaikutusta ammatti-identiteetin ja identiteetin vahvistumisena ja selkeytenä tai minäkuvan tukevoitumisena. Lisäksi ohjattavat ovat monissa tutkimuksissa kokeneet käsityksensä itsestään muuttuneen ohjauksen tuella aikaisempaa realistisemmaksi ja itsenäisemmäksi. Tämän voidaan tulkita merkitsevän myös sitä, että ohjattavat hyväksyivät itsensä aiempaa paremmin, eikä energiaa mennyt ihannekuvan tavoitteluun. Paunonen muistuttaa kuitenkin, että väittämät työnohjauksen vaikuttavuudesta persoonallisuuteen on tulkittava kriittisesti. Vertailukohdaksi Paunonen ottaa psykoterapian, jonka vaikutuksista persoonallisuuteen ei ole kansainvälisesti selvää tutkimusnäyttöä. Paunonen toteaa, että työnohjaustutkimustulokset pohjautuvat ohjattavien omiin kokemuksiin, ja ovat jo itsessään kokemuseräisenä tietona arvokasta. (Paunonen 2001, 140–141)

7 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä luvussa käsittelen omien ennakkokäsitysten merkitystä laadullisessa tutkimuksessa sekä pohdin omaa esiymmärrystäni. Käyn myös läpi tutkimusmetodin valintaan vaikuttaneita seikkoja, tutkimusjoukon valintaa ja aineiston hankintaan sekä sen analyysiä.

7.1 Oma esiymmärrys

Olen saanut toimittajakoulutuksen ja työskennellyt toimittajana sekä sen lisäksi suorittanut työnohjaajakoulutuksen ja tehnyt ohjaustyötä. Koska edustan samaa ryhmää kuin tutkittavat sekä vielä teen ammatikseni työtä, jonka vaikutuksia tässä tutkin, voidaan sanoa, että olen "tuplasti oman esiymmärrykseni vanki" omine käsityksinieni sekä toimittajuudesta että työnohjauksesta. Metodioppaiden mukaan oma esiymmärrys helposti ohjaa tutkijaa etsimään (ja löytämään) aineistosta asioita, joita kuvittelee siellä olevan. Vastaavasti tiukka pitäytyminen teoriataustaan aiheuttaa saman, eli etsitään tiettyjä asioita, koska joku on joskus niin luokitellut / määritellyt / sanonut.

Toisaalta tutkijan omakohtaiset kokemukset ja esiymmärrys voidaan nähdä myös positii-visiksi, parhaimmillaan tutkimusta rikastuttaviksi tekijöiksi. Varton (1992, 26) mukaan kaikki laadullinen tutkimus tapahtuu elämysmaailmassa, ja tutkija on osa sitä merkitysyhteyttä, jota hän tutkii. Tämän Varto näkee edellytykseksi sille, että tutkija voi tehdä laadullista tutkimusta, sillä laatujen ymmärtäminen on mahdollista vain siinä kontekstissa, jossa niillä on merkitys. Ihminen ei voi päästä ulkopuolelle elämysmaailman, joten hänen oma tapansa ymmärtää ne kysymykset, joita hän muiden kohdalla tutkii, vaikuttaa ratkaisevalta tavalla koko ajan hänen tutkimisessaan. (em. 1992, 26)

Varto (1992, 63) korostaa, että tutkija voi asettaa kysymyksiä, tematisoida, ymmärtää ja tulkita tutkimuskohdetta vain oman kokemuksensa valossa, sillä ymmärryksellä, joka hänellä on. Ei ole olemassa objektiivista tasoa, jolla tutkimuskohdetta voisi ymmärtää, vaan jokainen aktuaalinen lukutapa on aina riippuvainen tutkijan omista lähtökohdista. Myös Eskola ja Suoranta (1993, 144) painottavat, ettei tutkija voi olla irrallaan tutkimastaan käytännöstä, vaikka siltä näyttäisikin. Tutkimuksen kokemuksellinen ja käsitteellinen puoli antavat merkityksen toisilleen, eikä niitä voi ajatella erillisinä. Niinpä aineisto – oli olipa se syntynyt millä tavalla tahansa – saa varsinaisen merkityksensä vasta, kun tutkija pystyy menetelmällisesti soveltamaan sen tulkinnassa ja ymmärtämisessä sitä elämäkokemusta, joka hänellä itsellään on omassa historiassaan. Tämä ei tarkoita kahden eri asian sotkemista keskenään, minun ja toisen, vaan koetun ymmärtämistä käyttäen apuna koko sitä arsenaalia, joka tutkijalla on, ihmisenä ja tutkijana. (Varto 1992, 100)

Varto (1992, 112) muistuttaa, että tutkijan oman esiymmärryksen eksplikointi on olennaista. Tutkija ei voi hänen mukaansa enää tutkimuksen jälkeen kuvata esiymmärrystään kovinkaan sattuvasti. Siksi tulisi yrittää selittää sitä "alkeellista yritystä, josta tutkimus syntyi ja jossa pääosaa esittivät lukuisat kysymykset ja ihmettely sekä tietynlainen projektiivisuus, joka alustavasti näytti tutkimukselle suuntaa, mutta jolle ei vielä ollut perusteita".

Näin tutkijalla on mahdollisuus osoittaa tutkimuksen kuluessa se ymmärtämisen edistyminen, jota laadullinen tutkimus yleensä tarkoittaa. Meillä kaikilla on lähes kaikista eteemme tulevista elämismaailman ilmiöistä jonkinlainen "luonnollinen" kuva tai käsitys, joka yleensä motivoi meidät asiaa tutkimaan, ja tätä käsitystä on tarkasteltava, jotta käy ilmi, kuinka tutkija on päätenyt tutkimukseensa (em. 36).

Haluan tässä tarkentaa jo johdantoluvussa sivuttuja seikkoja, lähinnä omaa taustaani, kokemuksiani ja ennakkokäsityksiäni tutkimusaiheesta.

Olen toiminut päätoimisesti työnohjaajana kolme vuotta – kokemusta ei siis vielä ole kertynyt hirmuisesti, mutta eipä toisaalta ole pienintäkään merkkiä leipääntymisestä. Voisi kai sanoa, että olen juuri "sisäänajettu", ja minulla on kova halua kehittyä työssä ja hakea myös lisää teoretietoaa ammatin harjoittamisen tueksi. Onkin rehellisyyden nimissä myönnettävä, että vaikka tärkeä motiivi tutkimuksen tekemiseen onkin pitkittyneiden maisterinopintojen loppuun saattaminen viime hetkillä ennen tutkinnonuudistusta, on vielä suurempi innoittaja se, mitä saan tästä itse ammatillisesti. On hienoa ja inspiroivaa tutkia omaan työhön liittyviä asioita ja myös hyödyntää tuloksia käytännössä. Ainakin minulla jäävät oppiarvot hopealle motiivien tärkeysjärjestyksessä.

Kun itse on vielä "puhdasotsainen" ja varmaankin melko idealistinen ja innokas aloittelija, tuntuu karulta kuulla silloin tällöin eri alojen ihmisten suusta lause "joo, on meillä ollu työnohjausta mut ei siitä ollu mitään hyötyä". Kyseinen lausahdus on vastoin sekä omia kokemuksiani työnohjauksesta että alan kirjallisuutta. Olenkin aina mahdollisuuden tullen jututtanut sekä henkilöitä, joilla on negatiivisia kokemuksia että toki myös työnohjauksen hyödylliseksi kokeneita. Pyrkimyksenäni on ollut hahmottaa, miksi ohjattava on kokenut ohjauksen hyödyttömäksi, mitä ovat ne tekijät, jotka ovat mahdollisesti aiheuttaneet ohjauksen "epäonnistumisen". Asiasta on tietysti juteltu myös kollegoiden kesken.

Aiemmin mainittuun työnohjauksen teoreettisen pohjan kirjavuuteen ei ole voinut välttyä törmäämästä kentällä. Kuten Keski-Luopa asian ilmaisi, "sekä työnohjauksen käytännössä että koulutuksen tarjonnassa on niin paljon keskenään kilpailevia teoreettisia suuntauksia, ettei toinen toistaan juuri työnohjaukseksi tunnista". Kuitenkaan kukaan ei voi väittää, että joidenkin tiettyjen lähestymistapojen edustajat eivät olisi "riittävän päteviä" toimiakseen työnohjaajina, koska persoonalliset kyvyt ovat alalle soveltuvuuden kannalta yhtä olennaisia tekijöitä kuin koulutus, ja päinvastoin.

Olen itse opiskellut työnohjaajaksi liki kolmevuotisessa koulutuksessa professori (emer.) Marita Paunonen-Ilmosen johdolla Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa. Kuulun siihen kuppikuntaan, joka katsoo, että työnohjaus on toiminnan laadun hallintaan sisältyvä, sitä varmistava ja tukeva ohjattavan oman työn ja ammattipersonan kehittämisprosessi, joka on kestoaltaan tavoitteisiin nähden riittävän pitkä (1 – 3 vuotta), säännöllisesti toteutuva, ja ohjaukselle asetetaan tavoitteet, joita arvioidaan systemaattisesti.

Tutkimusten mukaan syvällisiä muutoksia ohjattavassa alkaa näkyä vasta noin vuoden ohjauksen jälkeen. Kuitenkin tarjolla on 2 – 8 kerran "työnohjauksia", joilla ei mitenkään

voida saavuttaa työnohjauksen yleisiä tavoitteita. Aika usein työnohjaaja tilataan paikalle, kun työyhteisön ihmissuhteet ovat pahasti kriisiytyneet. Tällöin useimmiten toteutetaan lyhytkestoinen, 2 – 5 tapaamiskerran konsultaatio, jota voi kutsua kriisikonsultaatioksi, mutta joka ei ole työnohjausta niiden vaatimusten mukaan, joita itse asetan työlleni. Minulle on työnohjaajana toimimiseni aikana muodostunut omat näkemykseni siitä, mitkä ovat "vähimmäisvaatimukset" työnohjauksen onnistumiselle, ja missä yleensä mennään metsään.

Sekä omat kokemukseni työnohjauksesta että työnohjauksen vaikuttavuustutkimusten tulokset tukevat omaa ennakkokäsitystäni siitä, että valtaosa työnohjauksista on onnistuneita eli niissä päästään tavoitteisiin vähintäänkin kohtuullisesti. Onnistunut ohjaus tuottaa hyötyä niin työntekijälle kuin organisaatiollekin. On kuitenkin todella paljon eri syitä, miksi ohjaus voi epäonnistua, eli ohjattavat kokevat, että ohjaus ei jostakin syystä heitä tyydyttänyt ja/tai tavoitteet jäivät saavuttamatta. Itselleni on muodostunut käytännön työssä ja erilaisiin ohjauksiin osallistuneita ihmisiä jututtaessani asiasta käsitys, että suurin syy epäonnistumisiin on tiedon puute. Kun ohjaukseen lähtevällä on liian vähän tietoa työnohjauksesta menetelmänä, on hänellä usein tiedon sijasta erilaisia ennakkokäsityksiä ja odotuksia, jotka voivat olla vähän sinne päin tai yhtä hyvin täysin virheellisiä. Jos väärää käsityksiä ei heti alkuunsa oikaista, törmäävät odotukset ja käytäntö, ohjattava mahdollisesti pettyy, ja tällöin on suuri vaara, että homma ei toimi. Luonnollisestikin epäonnistumiset voivat johtua myös monista muista syistä, mutta itse näen, että ohjaajan toiminta aivan työnohjausprosessin alussa on ensiarvoisen tärkeää ohjauksen onnistumiselle.

Varsinaista tutkimustietoa toimittajien työnohjauksesta minulla ei ollut yhtään omaa tutkimustani aloitellessani – eikä ole vielä – joten esiymmärrykseni oli pitkään erityisesti oman käytännön kokemukseni ja hiukkasen muiden alojen tutkimustiedon värittämää. Laine (2001, 33) toteaa, että tutkimuskohdetta koskevat aiemmat tutkimustulokset ovat arkikokemuksemme lisäksi selkeimpiä kohteen ennalta määrittäjiä. Siksi hän kehottaakin laittamaan aiemmat tutkimustulokset hyllylle siksi aikaa kun tehdään omia tulkintoja, jotta saadaan etäisyyttä. Näin minulle kävi tahtomattani, sillä sain luvussa 6 esitellyt vaikuttavuustutkimukset käsiini vasta aivan gradunteon loppuvaiheessa (kaikki tutkimuksia tehneet tietänevät, mitä on metsästä tiettyjä teoksia.); ennen sitä olin pintapuolisemman, työnohjauskirjallisuudessa esitellyn tiedon varassa työnohjauksen vaikuttavuuden osalta.

Laine (2001, 32–33) kehottaa kriittisyyteen, kyseenalaistamaan omat tulkinnat, olemaan refleksiivinen ja mahdollisimman tietoinen omista lähtökohdista. Jos tutkija tunnistaa omat ennakkoluulonsa, on hänen mahdollisuus tarkkailla niiden mahdollisia vaikutuksia tulkintoihin. Olen koko tutkimuksen teon ajan pyrkinyt muistamaan sen, miten paljon selkeät ennako-oletukseni työtäni ohjaavat. Tärkeintä on mielestäni muistaa oma "sokeuten-sa", mutta toki jokainen tutkimuksen parissa ahertava yrittää olla myös mahdollisimman objektiivinen. Tähän olen omissa valinnoissani pyrkinyt. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymysrunkoa tehdessäni tukeuduin tiiviisti työnohjausalan kirjallisuuteen. Näin pohjana kysymyksille on ollut työnohjauksen yleiset tavoitteet ja vaikuttavuus eli tutkimustulokset muilta aloilta sen sijaan että pyrkisin kysymyksillä vahvistamaan tai kumoamaan omia en-

nakko-oletuksiani. Vastaavasti teemahaastattelussa syvennetään jo lomakekyselyssä esitettyjä kysymyksiä sekä tarkennetaan muutamia uusia asioita, jotka puolestaan nousivat lomakekyselyn vastauksista ja joista osa oli itselleni yllätyksiä. Tietysti haluan peilata tuloksia myös omaa esiymmärrystäni vasten yrittäen koko ajan toimia niin, että olen siitä tietoinen.

7.2 Aineiston hankinta

7.2.1 Aineistolähtöinen ja käytännönläheinen

Elämismaailmaan sijoittuvaa tutkimusta kutsutaan empiiriseksi. Tutkimukseni empiirinen osuus koostuu lomakekyselystä ja teemahaastatteluista. Tulkintatieteiden metodi puolestaan on hermeneuttinen. Hermeneutiikalla tarkoitetaan yleisesti teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta (Laine 2001, 29).

Fenomenografisessa tutkimuksessa käytetään ns. toisen asteen tutkimusnäkökulmaa. Ensimmäinen näkökulma pyrkii ymmärtämään ympäristön ilmiöitä, kun taas toinen näkökulma pyrkii tarkastelemaan ihmisen käsityksiä näistä ilmiöistä. Fenomenografinen tutkimus pyrkii kuvaamaan, analysoimaan ja ymmärtämään ihmisten käsityksiä ja kokemuksia. (Grön 1993, 8–9) Kartoitettaessa työnohjauksen vaikuttavuutta on loogisin tapa kysyä ohjattavien kokemuksista, koska esim. havainnointimenetelmä ei juurikaan tunnu tällaisessa tilanteessa mielekkäältä. Täten tutkimusotteeni on fenomenografinen, koska käsiteltävänä on ihmisten käsitykset ja kokemukset (= toisen asteen näkökulma). Kvalitatiivisen tutkimuksen päämääränä ja tuloksena on empiirisen aineiston pohjalta tapahtuva ilmiöiden tulkitseminen ja usein myös niiden kuvaaminen. Tutkijan tehtävänä on ”rosoisen ja monimuotoisen aineistonsa” pohjalta hahmottaa aineistossa esiintyviä juonteita sekä kuvata ja tulkita niitä. (Pyörälä 1995, 17)

Tutkimusmenetelmää miettiessäni useampikin käytännön seikka sai minut päättämään laadullisen menetelmän käyttöön. Jo suunnitteluvaiheessa olin tietoinen siitä, että Suomessa on hyvin vähän toimittajan työhön liittyvää työnohjausta saaneita journalisteja. Aavistelin myös, että riittävän aineiston saaminen edes laadulliseen tutkimukseen tulee mahdollisesti olemaan vaikeaa, puhumattakaan, että otos tulisi määrältään riittämään kvantitatiivisen analyysin pohjaksi. Alun perin siis (sittemmin oikeiksi osoittautuneet) odotukseni ja käsitykseni siitä, millainen tulisi olemaan aineiston määrä, ohjasi osaltaan laadullisten menetelmien valintaan. Ja toki kun tarkoitus on pikemmin tulkita ja ymmärtää, on tutkimus luontevaa toteuttaa laadullisin metodein. Koen muutenkin laadullisen tutkimusotteen itselleni paremmin istuvaksi.

7.2.2 Kyselylomake

Alun perin tietoisena salassapitoseikkojen vaikutuksesta aineiston keräämiseen varauduin siihen, että henkilökohtaisen kontaktin saaminen tutkimuksen kohteena oleviin toimittajiin voisi olla vaikeaa ja eettisestikin kyseenalaista. Toisaalta halusin kuitenkin mahdolli-

simman laajan käsityksen asiasta, joten päätin, että yritän tavoittaa mahdollisimman suuren osan työnohjaukseen osallistuneista toimittajista. Nämä kaksi seikkaa mielessäni päädyin lomakkeella toteutettavaan kyselytutkimukseen, jota mahdollisesti täydentäisin teemahaastattelulla, jotta saisin aineistoon lisää lihaa luiden päälle.

Kyselylomakkeessa on sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä (liite 1). Koska tutkimuksessa käsitellään yksilöllisiä merkityksiä, tarvitsin mielestäni strukturoitujen kysymysten tueksi tulkinnanvaraista lähestymistapaa. Valmiit vastausvaihtoehdot edustavat aina tutkijan näkemystä asiasta, joten avokysymykset ja haastattelut antavat tutkittaville mahdollisuuden omien näkökulmiensa ja subjektiivisen todellisuutensa esille tuomiseen.

Kyselylomakkeen hyviä puolia on muun muassa se, että tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin, kuten haastattelutilanteessa. Luotettavuutta parantaa myös se, että jokainen vastaaja saa kysymyksen täsmälleen samassa muodossa. Huonoina puolina kyselylomakkeessa on väärinymmärtämisen vaara, eikä vastaaja saa tarkentavaa informaatiota. Usein lomakkeeseen vastataan myös väärin tai epätarkasti tai ei oikeastaan kysymykseen ollenkaan. (Valli 2001, 101–102)

7.2.3 Teemahaastattelu

Päädyin täydentämään lomakkeella hankittuja vastauksia *teemahaastattelujen avulla*. Teemahaastattelu (=puolistrukturoitu tai puolistandardoitu haastattelu) on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, josta on olemassa erilaisia muunnelmia. Hirsijärven ja Hurmeen (1982, 35) mukaan teemahaastattelu sopii erinomaisesti käytettäväksi samoissa tilanteissa kuin strukturoimaton haastattelu, eli kun tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti arat aiheet, kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja seikkoja, kun muistamattomuuden arvellaan tuottavan virheellisiä vastauksia tai kun halutaan selvittää ilmiöitä, joista haastateltavat eivät ole tottuneet päivittäin keskustelemaan.

Teemahaastattelua käytetään kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa paljon, koska se vastaa hyvin moniin kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtiin. Haastattelun etuna verrattuna muihin tiedonhankintamenetelmiin on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen ja vastausten mukaan. Lisäksi haastattelu korostaa ihmistä aktiivisena subjektina ja sen avulla vastaukset voidaan sijoittaa laajempaan kontekstiin. Haastattelun luotettavuutta lisää mahdollisuus syventää vastauksia haastattelun kuluessa. Lisäksi haastattelu on käyttökelpoinen menetelmä, jos tutkimusaihe on vähän kartoitettu. (esim. Hirsijärvi ym. 1997, 201–205)

Haastattelulla on hyvien puolien lisäksi toki myös huonoja puolia. Haastattelujen tekemiseen ja varsinkin litterointiin menee paljon aikaa (ja yleensä myös rahaa), ja ne myös vaativat paljon haastattelijalta. Yhtenä ongelmana on haastattelun luotettavuus, sillä haastateltavat voivat antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Aiemmin haastattelun etunakin mainittu kontekstuaalisuus on Hirsijärven mukaan myös haitta, joka tulee muistaa aineistoa tulkittaessa. (Hirsijärvi ym. 1997, 200–203)

Koska aineistonkeruun suunnitteluvaiheessa en vielä tiennyt, saisinko haastateltavia ja jos,

niin kuinka monta, ei haastattelujen tarkkaa lukumäärää lyöty lukkoon ennen kyselylomakkeiden palautusta. Odotin palauttamista myös siksi, että uskoin vastausten antava osviittaa, mihin suuntaan tutkimusta painottaa ja millaiseksi muotoilla teemahaastattelurunko. Ja niin ne antoivatkin. Teemahaastattelurunko liitteessä 2.

7.2.4 Tutkimusjoukon valinta

Oletukseni siitä, että aineiston keruu tulee olemaan haastava tehtävä, osoittautui oikeaksi. Suurin syy tähän on se, että työnohjaukseen liittyvä salassapitovelvollisuus kattaa myös sen, ketkä ovat ohjauksiin osallistuneet; kukaan ei saa kertoa, kuka on ohjaukseen osallistunut, paitsi ohjattava itse. Eivät siis työnantajat, muut ohjaukseen osallistuneet, työnohjaajat... Miten siis löytää nämä henkilöt, joista kukaan ei saa kertoa? Luonnollisesti ei myöskään ole olemassa tilastoja työnohjauksessa olleista, eikä edes vedenpitävää arviota määristä. Esimerkiksi mahdollisuus normaaliin satunnaisotantaan, joka mahdollisimman kattavasti edustaisi perusjoukkoa, on tällaisessa tapauksessa käytännöllisesti katsoen täysin mahdotonta (- tai ehkä ei aivan; ks. 11.2).

Koska Journalistiliitto on ollut toimittajien työnohjausta alkuun pannut ja tukenut taho, löytyy sieltä myös ajantasaisin tieto asiasta. Tätä kautta sain jonkinlaisen arvion työnohjaukseen osallistuneiden määrästä. Jos ja kun perusjoukko (kaikki massamme toimitustyöhön liittyvään työnohjaukseen osallistuneet) on 150 – 200 henkeä, ja näiden tavoittaminen tulisi todennäköisesti olemaan ongelmallista, ei määrällisesti kovinkaan suuren tutkimusryhmän saaminen tuntunut realistiselta. Lisäksi tiesin, etten pystyisi karhuamaan kyselylomakkeita, eli olisi pakko tyytyä siihen aineistoon, joka ensimmäisellä – ja ainoalla – kontaktilla (=kyselylomakkeella) ko. henkilöihin tulee.

7.2.5 Aineiston kerääminen

Ensimmäinen ja suurin ongelma aineiston keräämisessä oli siis salassapitovelvollisuuden aiheuttamat ongelmat. Ehkä joidenkin mielestä liikuskelin etiikan rajamailla pyytäessäni Journalistiliitosta tietoa siitä, missä toimituksissa ohjauksia oli pidetty. Sainkin niiden toimitusten nimet, joissa liitossa tiedettiin olevan henkilöitä, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen. Sain myös erinomaisen vinkin ottaa yhteyttä kunkin toimituksen päaluottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, jotka todennäköisesti parhaiten tietäisivät, onko ohjauksessa olleita ja saisivat myös selville, keitä nämä ovat. Koska en kuitenkaan voinut kysyä ohjattavien nimiä tai yhteystietoja, päädyin seuraavanlaiseen systeemiin:

Otin sähköpostitse yhteyttä toimituksen päaluottamusmieheen / työsuojeluvaltuutettuun ja selitin, että olen tekemässä gradua toimittajien työnohjauksesta. Samalla pyysin, voisiko kyseinen sähköpostin vastaanottaja tai joku muu toimituksessa olla "välittäjänä", jolle lähettäisin tarvittavan määrän kyselylomakkeita vastauskuorineen, ja ko. henkilö sitten toimittaisi lomakkeet anonymisti eteenpäin työnohjaukseen osallistuneille. Osa yhdyshenkilöistä vastasi heti ja osalle soitin myöhemmin. Kukaan tällä tavalla tavoittamani henkilö ei kieltäytynyt lomakkeiden välittämistehtävästä.

Päätelin realistisesti, etten tällä hakuammuntamenetelmälläni mitenkään tavoita kuin osan perusjoukosta ja että erityisesti freelancerit jäisivät näin kyselyn vastaanottajajoukon ulkopuolelle. Siksi laitoin Journalistiliiton jäsenlehteen Journalistiin pyynnön, että he julkaisisivat tiedon tutkimuksestani. Näin tapahtuikin – tosin vasta kuukausi myöhemmin kuin olin toivonut. Liitteessä 3 alkuperäinen Journalistiin tarjottu teksti ja julkaistu pätkä.

Sain ensimmäisen satsin kyselylomakkeita postiin 4.2., ja myöhemmin vielä lisää. Kaikkiaan kyselylomakkeita lähti yhteensä 55 kappaletta yhdeksän eri välittäjähenkilön kautta. Journalistin julkaistua puffini 6. maaliskuuta 2008 otti minuun yhteyttä vielä neljä toimittajaa (joista kaksi freelancereita), joille lähetin materiaalin. Huhtikuun lopussa eräs yhdyshenkilö palautti neljä kyselylomaketta, joita ei ollut onnistunut toimittamaan eteenpäin ohjauksessa olleille. Mikäli muut välikäsien kautta eteenpäin lähteneet kyselylomakkeet päätyivät perille saakka, sai kyselyn yhteensä 55 toimittajaa. Heistä kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 26 henkilöä. Vastausprosentiksi tuli näin 47,2 %, mitä täytyy pitää hyvänä ottaen huomioon, etten voinut karhuta kyselyjä millään tavalla, koska en tiennyt, keille lomakkeet olivat päätyneet. Täyttä varmuutta ei ole myöskään siitä, kuinka moni kysely lopulta päätyi ohjaukseen osallistuneille. Lisäksi on erittäin todennäköistä, että osa lomakkeista meni henkilöille, jotka olivat osallistuneet Journalistiliiton järjestämään luottamus-toimen hoitoon liittyvään työnohjaukseen, eivätkä nämä siitä syystä vastanneet kyselyyn.

26 vastauksesta kaksi on jätetty tutkimusaineiston ulkopuolelle. Toinen siksi, että lomake oli puutteellisesti täytetty: kyseinen henkilö halusi vain tuoda julki oman näkemyksensä työnohjauksesta ja vastasi "mitä muuta haluat sanoa" -osioon. Hänen kommenttinsa on tuotu esiin tutkimuksessa. Toinen vastaaja oli toimituksen sihteeri. Näin hänen vastauksaan ei ole käytetty aineistossa toimittajan työstä huomattavasti poikkeavan työn vuoksi.

Laitoin kyselylomakkeeseen toiveen, että haluaisin myös haastatella vastaajia. Pyysin vapaaehtoisia ilmoittamaan yhteystietonsa. Ilokseni 11 henkilöä 26:sta lomakkeen palauttaneesta suostui haasteltaviksi, joista sitten valitsin kuusi henkilöä. Haastatellut asuvat eri puolilla maata.

Haastattelut tein maaliskuu- ja huhtikuun aikana 2008. Haastatteluista kolme tein haastateltavan kotona, yhden haastateltavan sukulaisen luona, yhden toimituksessa ja yhden ravintolassa. Nauhoitin kaikki keskustelut. Haastattelut kestivät keskimäärin hieman yli tunnin; lyhyin aikataulupaineiden vuoksi vain 45 minuuttia ja pisin puolitoista tuntia. Haastattelut litteroin mahdollisimman nopeasti niiden nauhoituksen jälkeen, yleensä kolmen päivän sisällä haastattelun tekemisestä.

7.3 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda hajanaisesta aineistosta selkeä ja mielekäs kokonaisuus. Tämä tehdään eri tavoin järjestelemällä ja tiivistämällä aineistoa. Merkityskokonaisuudet järjestyvät tutkimuksessa myös tutkimuskysymysten ehdoilla. (Eskola ja Suoranta 2005, 137, 150–151; Laine 2001, 29)

Aineiston analyysi, keruu ja käsitteellisyys limittyvät laadullisessa tutkimuksessa toisiinsa ja niiden analyttinen erottaminenkin toisistaan on usein hankalaa (Koskinen 1995, 52).

Purin kyselylomakkeen monivalintatehtävät taulukkoon, johon merkitsin kunkin vastaajan antamat pisteet kuhunkin kysymykseen, ja järjestin vaikutuksen kohteet annettujen pisteiden perusteella ”tärkeysjärjestykseen”. Avokysymysten vastauksia olen joissakin tapauksissa ryhmitellyt, mutta mihinkään laajaan teemoittaiseen yhdistelyyn en ole ryhtynyt. Olen käyttänyt tulosten purussa runsaasti suoria lainauksia vastauksista.

Pyörälän (1995, 12, 15–16) mukaan David Silverman pitää hyödyllisenä yksinkertaisten laskutoimitusten tekemistä laadullisessa tutkimuksessa. Lähinnä tarkoituksena on tällöin tarkistaa tulkinnan taustalla olevien havaintojen yleisyys. Silverman pitää perusperiaatteena sitä, että kaikkien tapausten olisi sovittava tulkintaan, ja jos näin ei ole, on poikkeavat tapaukset on tuotava tutkimusraportissa esille. Osa tutkijoista kuitenkin vastustaa laadullisessa tutkimuksessa kaikenlaista aineiston kvantifioimista. Itse päädyin tekemään mainitun kaltaisia ”yksinkertaisia laskutoimituksia” monivalintakysymysten vastauksista.

Teemahaastatteluilla saadun aineiston käsittelyni on todennäköisesti ollut hiukan normaalista käytännöstä poikkeavaa. Yleensä teemahaastatteluista tehdään luokittelusäännöt (toistettavuus), joiden perusteella aineistoa luokitellaan sen jäsentämiseksi. Itse päädyin siihen, etten tee varsinaista luokittelua (mutta olen tietysti ryhmitellyt vastauksia, joissa vastaajat ovat puhuneet samasta asiasta), koska samoja asioita käsiteltiin jo kyselylomakkeessa, ja hain haastatteluista lähinnä lisää syvyyttä lomakevastauksille. Toki sekin kiinnosti, mitä uutta haastatteluissa nousee esiin. Haastatteluni onkin siksi lähempänä strukturoitua kuin avointa teemahaastattelua, tai voitaneen sanoa siinä olevan elementtejä molemmista.

Joissakin kohdin olen ryhmittely teemahaastattelun vastauksia puhtaasti samalla sapluunalla kuin lomakkeessa. Yleisesti ottaen olen toiminut sen mukaan, mikä kussakin kohdassa on tuntunut tarkoituksenmukaiselta. Teemahaastattelun tarkoituksena oli saada tarkennuksia lomakevastauksiin ja myös lisää sävyjä ja tietoa jo kysytyistä asioista. Lisäksi toivoin haastateltavien nostavan esiin myös muita asioita, jotka heistä liittyy työhönjaukseen ja omiin kokemuksiinsa. Halusin myös kysellä itseäni kiinnostavia asioita, joita ei lomakkeessa ollut, kuten sitä, millaiseksi toimittajat kokevat oman ja muiden toimittajien jaksamisen ja miten sitä tukisivat yms.

8 VASTAAJIEN JA OHJAUSTEN TAUSTATEKIJÄT

Tämä on ensimmäinen kahdesta luvusta, joissa käyn läpi tutkimuksen tulokset. Aluksi käsittelem vastanneiden taustatietoja, josta siirrytään työnohjausten taustatekijöihin. Seuraavaksi käsitellään toimittajien motiiveja, odotuksia ja toiveita työnohjaukselle. Luvussa 9 käydään läpi toimittajien kokemuksia työnohjausten vaikutuksista.

Haastatteluista otettujen lainausten alla ei tässä opinnäytetyössä lue esim. "mies paikallislehdestä 25 v", "nainen radiokanavalta 39 v". Olen päätenyt siihen, että haastateltavien henkilöllisyyden salassa pitämiseksi en käytä lainausten yhteydessä lainkaan tunnuksia. Vuoropuhelusitaateissa haastattelijasta on käytetty lyhennystä H. Kolme pistettä suluissa (...) tarkoittaa, että siitä kohdasta on poistettu yksi tai useampia sanoja tai lauseita, joilla eivät ole asian kannalta olennaisia. Olen myös muuttanut tiedotusvälineen ja paikannimet muotoon "meillä toimituksessa" (ei siis "meillä Pihtiputaan Jymyutisissa").

Aineisto koostuu sekä monivalintakysymysten ja avointen kysymysten vastauksista että haastatteluista. Näin tulokset kerrotaan joissakin tapauksissa hyvin lyhyesti (esim. osa monivalintakysymysten vastauksista) kun taas joissakin työnohjausten vaikutuksista kertovissa kohdissa on runsaasti lainauksia niin avoimien kysymysten vastauksista kuin haastatteluista. Vastaajien itsensä tuottama teksti antaa paitsi paljon tarkemman, myös värikkäämmän kuvan todellisuudesta ja sen lisäksi valottaa mielestäni erittäin hyvin työnohjausellista työskentelytapaa erityisesti sellaisille lukijoille, jotka eivät ole itse työnohjaukseen osallistuneet. Haluan myös, että lukijalla on mahdollisuus tehdä itse omia johtopäätöksiään ja tarkistaa, miten vastaajat ovat asian ilmaisseet ja mitä korostaneet jne. Jokainen voi halutessaan hyppiä lainausten yli, sillä luvun lopussa on yhteenveto.

8.1 Vastaajien taustat

Sukupuolijakauman mukaan tähän tutkimukseen osallistuneet toimittajat eivät todellakaan edusta suomalaista toimittajakuntaa. Kun työssä käyvistä Journalistiliiton 11 051 jäsenestä (laskuissa mukana työsuhteessa olevat ja freelancerit) on miehiä 43,5 prosenttia, oli heitä vastaajista vain 12,5 % eli kolme 24:stä, ja naisia näin ollen murskaava 87,5 prosentin enemmistö (21/24). Naisten osuus toimittajista (yllä olevalla tavalla laskettuna) on 56,5 prosenttia. Edunvalvontaan liittyvää työnohjausta antavan työehtoasiamies Erkki Kuparin (2008) mukaan sama näkyy myös hänen ryhmiensä kokoonpanossa. Vaikka luottamushenkilöiden sukupuolijakauma on nykyisin suunnilleen tasan, osallistuu työsuojeluvallatutettujen ja pääluottamusmiesten työnohjauksiin huomattavasti vähemmän miehiä kuin naisia. Miesten osuuden Kupari arvioi olevan vain noin 20%.

Myöskään ohjaukseen osallistuneiden ikäjakauma ei noudata ammatissa toimivien toimittajien ikäjakaumaa. Ikää kysyttiin syntymävuoden avulla, josta laskettiin, minkä ikäinen vastaaja on jo tai tulee olemaan tämän vuoden (2008) aikana. Keskiarvoksi saatiin 53,3 vuotta. Kun otetaan huomioon, että valtaosa ohjuksista on toteutettu useita vuosia sitten, katsoin järkeväksi laskea myös sen, minkä ikäisiä vastaajat ovat olleet työnohjaukseen läh-

tiessään. Tästä keskiarvoksi tuli 47 vuotta. Silmiinpistävää on se, että alle 35 osuus on todella pieni: vastaajista kukaan ei tällä hetkellä kuulu tähän ryhmään, ja vain kaksi vastaajista oli ohjauksen alkamishetkellä alle 35-vuotiaita (31 ja 32). Valitettavasti Journalistiliitolla ei ollut antaa käyttöön vastaavaa keskiarvoa toimittajien iästä, sillä liitossa jäsenten ikää havainnollistetaan jakamalla toimittajat ikäryhmiin ja tarkastelemalla kunkin ryhmän prosenttiosuutta koko jäsenistöstä. Alla ikäjakaumat vastaajista ja työsuhteisista toimittajista (mukaan lukien freet) 2008 (jaottelu Journalistiliiton).

	Työsuhteisien toimittajien ikäjakauma 1.1.2008:	Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma vuonna 2008:
55-69 v:	18,8 %	54,2 %
40-54 v:	44,2 %	41,6 %
30-39 v:	27,9 %	4,2 %
< 27 v:	9,1 %	0 %

Vastaajista 17:llä oli korkeakoulututkinto, kahdella opistotason toimittajakoulutus ja yhdellä muu opistotason tutkinto. Vastaajista neljä ilmoitti koulutukseensa ylioppilas, ja näistä yhdellä oli korkeakouluopintoja. Olen laskenut Tampereen yliopiston opetusjaoston toimittajakoulutuksen korkeakoulututkinnoksi. Näin yliopistotutkinto tai sitä vastaava on tutkimusryhmäläisistä 79 prosentilla (19/24).

Journalistiliiton jäsenten koulutustaustaa selvittää mm. parin vuoden välein tehtävällä työmarkkinakyselyllä. Alla olevat luvut kertovat työelämässä olevien journalistien koulutustaustasta. Mukana eivät siis ole eläkeläiset eivätkä opiskelijajäsenet (tiedot vuodelta 2006).

	Toimittajat keskimäärin	Tutkimukseen osallistuneet
Korkeakoulututkinto	47 %	79 %
Muu opisto- tai amk-tutk.	21 %	4,2 %
Keskeneräiset kk-opinnot	14 %	4,2 %
Ylioppilas	10 %	12,6 %
Muu koulutus	8 %	0 %
Yhteensä	100 %	100 %

Yllä olevia prosenttilukuja valossa vastaajien koulutustausta poikkeaa huomattavasti suomalaisten toimittajien tämänhetkisestä keskimääräisestä koulutustaustasta. Tulee myös muistaa, että toimittajien koulutustaso on jatkuvasti noussut; mitä nuoremmissa ikäluokista on kysymys, sitä korkeampi koulutustaso on ja vastaavasti vanhemmissa ikäryhmissä koulutustaso on huomattavasti nuorten tasoa matalampi. Tutkimukseen osallistuneiden koulutus on keskimäärin huomattavasti korkeampi kuin heidän kollegoillaan keskimäärin samassa ikäryhmässä.

Vastaajista 22 on toimittajia ja lisäksi joukossa on yksi kuvaaja ja yksi tuottaja. Työtehtävää kartoittavaan kysymykseen 8 henkilöä vastasi perusnimikkeellä toimittaja, uutistoimittajia oli 5, freelancereita 3, toimittaja+toimitussihteeri ilmoitti olevansa 2 vastaajaa, uutispäällikkö 1, pääkirjoitustoimittaja 1, aluetoimittaja 1 ja toimittaja+lehtikuvaaja 1 vastaaja.

Toimittajat olivat kyselyhetkellä toimineet ammatissa noin 27 vuotta (ohjauksen alkaessa noin 21 vuotta), eli voidaan sanoa poprukan olleen keskimäärin konkaritason toimittajia.

8.2 Ohjausten taustat

8.2.1 Käytännön toteutus

Vastaajista neljä oli osallistunut kahteen työnohjausjaksoon ja 20 toimittajaa yhteen. Ohjaukset, johon vastaajat olivat osallistuneet, jakautuvat alkamisvuoden mukaan seuraavasti:

1995: 1 (?)	1999: 2	2003: 0
1996: 0	2000: 3	2004: 7
1997: 0	2001: 4	2005: 3
1998: 1	2002: 2	2006: 2

Hieman yli puolet ohjauksista (13/24) oli alkanut yli viisi vuotta sitten eli ennen vuotta 2003, ja näistä 1990-luvun puolella neljä. Eräs vastaajista ilmoitti ohjauksen alkaneen vuonna 1995. Tosin hän oli laittanut vuosiluvun perään kysymysmerkin, eli vastaaja epäilee muistiaan tässä asiassa. Esim. Journalistiliiton tukemat ohjaukset alkoivat 2000-luvun alussa.

Vuosien 2003-2005 aikana alkaneita ohjauksia oli yhteensä 10, ja vuonna 2006 tai sen jälkeen alkaneita kaksi (kokonaismäärä heittää, koska yksi vastaaja ilmoitti kahden eri ohjauksen alkamisvuodet). Vuosi 2004 oli tämän tutkimuksen selkeästi vilkkain vuosi työnohjausten aloittamisessa.

Jos tarkastellaan koko ajanjaksoa, voidaan sanoa, että työnohjauksen käyttö ei ole ainaakaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella suuresti kasvanut. Toisaalta vuonna 2007 aloittaneiden ohjaukset eivät todennäköisesti olleet vielä helmikuussa aineistoa kerättäessä loppuneet, eli osallistujat eivät luultavimmin ole saaneet kyselyjä ja/tai olleet halukkaita vastaamaan ohjauksen ollessa kesken, joten on vaikea sanoa, mikä on koko totuus asiasta.

24 toimittajasta lähes puolet eli 11 oli osallistunut vähintään vuoden mittaiseen ohjaukseen (vuoden mittaiseen yhdeksän vastaajaa, puolitoistavuotiseen kaksi ja kaksivuotiseen yksi). Lyhyisiin neljän kuukauden ohjauksiin oli osallistunut neljä vastaajaa ja puolen vuoden mittaisiin kaksi. 8 – 10 kuukauden työnohjauksiin osallistui neljä toimittajaa. Yksi toimittaja oli jättänyt ohjauksen kesken ja kaksi jätti vastaamatta kysymykseen.

Tavallisin tapaamistiheys työnohjausryhmillä oli kerran kuussa. Tällaiseen ohjaukseen osallistui yli puolet vastaajista (13/24). Kaksi kertaa kuussa kokoontui viisi ryhmää ja joka kolmas viikko kaksi. Kerran viikossa järjestettiin vain yksi ohjaus. Kolme toimittajaa jätti vastaamatta kysymykseen.

Kunkin työnohjausistunnon pituus vaihteli 45 minuutista 3 x 45 eli 135 minuuttiin, joskin näitä ääripäitä oli molempia vain yksi. Muut tapaamiskertojen kestot jakaantuivat tasaisesti tunnin (7 kpl), puolentoista tunnin (8 kpl) ja kahden tunnin (6 kpl) kesken, jotka ovatkin kaikkein tavallisimmat työnohjausistuntojen pituudet. Kysymykseen jätti vastaamatta kaksi toimittajaa.

Työnohjausryhmissä oli keskimäärin 6,6 jäsentä. 11 toimittajaa ilmoitti henkilömäärän parin – kolmen henkilön tarkkuudella malliin 6 – 9, josta voidaan päätellä, että ryhmäläisten määrä vaihteli tapaamiskerrasta toiseen. 3 – 6 hengen ryhmiä oli 2 kappaletta, 5 – 8 hengen 3 ja 6 – 9 hengen ryhmiä 6. Yhdeksän toimittajaa ilmoitti ryhmän koon yhdellä luvulla, joten todennäköisesti näissä ryhmissä oli jotakuinkin pysyvä henkilömäärä. Viiden hengen ryhmiä oli yksi, kuuden neljä ja seitsemän sekä kahdeksan hengen ryhmiä molempia kaksi. Yksi toimittaja ilmoitti ryhmän koon hiipuneen ohjauksen edetessä siten, että aluksi osanottajia oli seitsemän, mutta lopulta vain neljä. Kaksi toimittajaa jätti vastaamatta.

Tutkimusten mukaan työnohjauksen vaikuttavuus on yhteydessä sen käytännön toteutukseen, muun muassa juuri tapaamistiheyteen ja ohjausprosessin kokonaiskestoan. Suosiuksiin verrattuna toimittajien ohjausryhmät olivat pääsääntöisesti hiukan liian suuria (ryhmän ihannekoko 3 – 6 henkilöä) ja tapaamisia liian harvoin (ohjaus on tehokkainta kun tapaamiset järjestetään 1 – 2 viikon välein.) Toisaalta sekä ryhmän koko että tapaamistiheys riippuvat esimerkiksi ryhmäläisten ohjaukselle asettamista tavoitteista.

8.2.2 Vähäisillä tiedoilla mukaan

Kolmasosalla vastaajista ei ollut mitään tietoa työnohjauksesta ennen heidän oman työnohjusjaksonsa alkua. Puolella vastaajista oli vähän tai jonkin verran tietoa. Heidän tietonsa olivat peräisin Suomen Journalistiliitosta, kollegoilta, netistä ja lehdistä. Neljännes eli kuusi vastaajaa 24:sta tiesi menetelmästä aika paljon tai paljon. Paljon tietäneiden tiedot olivat peräisin kolmen vastaajan tapauksessa lehdistä ja ohjaukseen osallistuneilta, yksi vastaaja oli lisäksi itse tehnyt aiheesta juttuja. Yhden vastaajan tiedot olivat peräisin työnohjaajais-tävältä, yhden työnohjaajan pitämältä kahden päivän kurssilta, ja yksi vastaaja opiskeli itse työnohjaajaksi. Haastateltujen kokemukset myötäilivät lomakekyselyllä saatuja vastauksia.

8.2.3 Ohjaajan oppitausta hämärän peitossa

Toimittajat ovat lähteneet työnohjaukseen varsin heikoin eväin koskien omia tietojaan ohjaajansa työnohjauskoulutusta, ja käyneet läpi pitkiäkin ohjauksia ilman, että asia olisi heille sen aikana selvinnyt.

Kaksi kolmesta vastaajista ei tiennyt, oliko ohjaajalla työnohjaajakoulutusta. Kolmannes ilmoitti tietävänsä tai uskovansa, että ohjaajalla oli työnohjaajakoulutus, mutta kukaan heistä ei tiennyt sen enempää koulutuksen pituudesta, tasosta tms. Itse työnohjaajaksi opiskelevaa lukuun ottamatta kukaan ei tiennyt ohjaajansa viitekehystä.

Puolella vastaajista oli työnohjaajanaan toimittajataustainen henkilö. Vajaalla neljänneksellä ohjaajista oli psykologin tai psykiatrin koulutus. Sen lisäksi yksittäisiä ohjaajia oli myös terveydenhuoltoalalta. Mukaan mahtui myös yksi sosiaalityöntekijä ja yliopiston opettaja. Reilu neljännes ohjattavista ei tiennyt ohjaajansa ammattitaustaa.

8.2.4 Ohjaajan valinta

Jotta työnohjaussuhde ohjaajan ja ohjattavien kesken toimisi mahdollisimman hyvin, tulee ohjattavien ja ohjaajan välillä vallita luottamus. Vaikka "henkilökemioita" ei virallisesti ole olemassa, tietää jokainen, että toisten kanssa synkkaa paremmin kuin toisten – ja joidenkin kanssa ei sitten millään. Työnohjauksen ollessa kyseessä on myös tärkeää, että ohjaajan viitekehys ja menetelmät sopivat ohjattavien tarpeisiin. Näistä syistä on olennaisen tärkeää, että ohjattava tai ohjattavat pääsevät itse valitsemaan ohjaajansa. Tämän ei voi sanoa toteutuneen toimittajien kohdalla kovinkaan mallikkaasti, sillä vain viisi 24 vastaajasta oli päässyt itse vaikuttamaan ohjaajan valintaan.

Kysymyksellä "Millä tavoin ohjaaja esitteli ryhmälle työnohjausta?" haluttiin teemahaastattelussa kartoittaa, miten työnohjaaja oli avannut työnohjausta menetelmänä ja millaisen käsityksen ohjattava olivat saaneet toisaalta ohjaajan ja ohjattavien roolista sekä siitä, mitkä ovat työnohjauksen mahdollisuudet ja rajat. Samalla halusin myös tietää, oliko työnohjaaja kertonut ohjattavilleen, että näillä on oikeus valita itse ohjaajansa.

Yksi haastelluista meni mukaan jo muutaman kerran kokoontuneeseen ryhmään, joten hän ei tiennyt, miten ohjaaja oli aluksi esitellyt työnohjausta ryhmäläisille. Ainakaan asiaa ei hänen liityttyään ryhmään selitetty hänelle erikseen.

Haastateltujen kertoman perusteella ohjaajat eivät ottaneet selvää ohjattavien ennakkokäsityksistä, ja vain muutama ohjaaja selitti ohjattavilleen, mitkä ovat työnohjauksen rajat ja mahdollisuudet. Valtaosassa tapauksista mahdollisia virheellisiä käsityksiä työnohjauksesta ei oikaistu. Toisaalta ohjauksista oli kulunut jo useita vuosia, joten haastateltava epäilivät myös muistin vaikutusta vastausten todenmukaisuuteen.

Kolme haastateltua oli sitä mieltä, ettei heille selvinnyt työnohjauksen alussa, mitä homma oikein on. Yksi haastatelluista sanoi asian selvinneen ja yhdessä tapauksessa ohjaaja oli selittänyt asiat hyvinkin tarkkaan.

"Siit on jotenki niin kauan, ja ainut mikä mulla on muistikuvaa et ei sitä sillä tavalla esitelty, et mitään sellasta mikä ois jääny mulle mieleen millään tavalla."

"En kyllä muista sitä, hän kyllä kertoi niitä eri metodeja mitä hänellä oli tarkoitus käyttää siinä, mutta en muista määriteltiinkö (...) että en usko että siinä tuli mitään tällasta yks yhteen."

"Hän kertoi, mitä työnohjaus on ja mitä se ei ole, ja miten se etenee tämä prosessi, ja me tehtiin muistiinpanoja, et jos mulla olis muistiinpanot edessä, ni mä näkisin ne hyvin. Mulla on mielikuva, että hän myöskin kertoi sen opillisen viitekehyksen, missä hän työskentelee, mutta siitä mulla ei ole mitään mieltä kuvaa eikä muistikuvaa, enkä mä sitä oo kirjannu ylöskään. (H: Eli ku sä lähdit siihen ni sulla oli selkee kuva mitkä on tavallaan sen ohjaajan ja ohjattavien roolit siinä ohjauksessa?) Joo, se oli jollakin tavalla hyvinkin selkee, että mitenkä mennään."

Haastattelujen perusteella ohjaajat eivät olleet suuremmin kiinnostuneita ohjattavien ennakokäsityksistä ja tarvittaessa niiden oikaisemisesta.

"Sellanen hämärä mielikuva mulla on, että ei olis niin ku tällä lailla sitä työnohjausta käyty läpi että mihin sitä voidaan käyttää ja mihin ei voida käyttää, kyl mä luulen, että, tää on ihan tietysti mun luuloa, että aika hyödyllistäkin olis ollu käydä sitä nimenomaan läpi et mihin sitä ei voida käyttää, koska jotenkin arvioisin, että siinä jotkut saattoivat lähteä mukaan vähän vääränlaisin odotuksin."

(Haastateltava on kertonut, että kolme hänen toimituksestaan mukaan lähtenyttä toimittajaa oli keskeyttänyt ohjauksen kahden kokoontumiskerran jälkeen. Haastateltu oli keskustellut keskeyttäneiden kanssa asiasta: *"Nääki ketkä keskeytti odotti enempi sitä et siin olis semmonen... et jotenki aluks olis määritelty tavoitteet ja sen jälkeen ohjelma ja kaikkee muuta, et se ei ollu järjestäytynyttä, ni se ilmeisesti häiritsi ihmisiä. Ja sit siihen liittyy myös et tää työnohjaaja oli hyvin semmonen.... miten mä sanoisin.... et hän ei antanu sillai valmista mitään. (Haastateltaja: Ku sanoit, et noilla kolmella keskeyttäneellä selkeestikään niiden ensimmäisten kertojen aikana ei myöskään selvinny se, että mitä se sitten pitäis olla, et heidän odotuksiaan ei oikaistu?) Ei, ei. Mut ei me toisaalta myöskään käyty sitä läpi missään vaiheessa, et me oltais sanottu että me oletetaan että se on tää, et me ei missään vaiheessa oikeestaan purettu sitä, ainakaan mä en muista et me oltais purettu, mut missään vaiheessa mä en oo joutunu tai saanu, kummin sen nyt ottaaki, et mä oisin sanonu, et mä kuvittelen, että työnohjaus on tätä tai jotain muuta, et mä en joutunu missään vaiheessa ite määrittelemään, et mitä mä sen kuvittelen olevan. Mut myöskään sitä ei määritelty mun mielestä että mitä se on."*

Kukaan haastateltujen ohjaajista ei ollut tehnyt selväksi ohjattaville näiden oikeutta valita itse ohjaajansa. Haastateltaville ei siis selvinnyt se, että heillä olisi halutessaan ollut oikeus vaikkapa vaihtaa ohjaajaa.

"(H: Mainitsiks tää ohjaaja sitä että teillä olis ollu oikeus valita itse ohjaaja?) Ei, ei... ei maininnu se ohjaaja eikä se... siis tällanen asiahan ei tullu missään esille (...) siis koska ku meillä tää henkilöstöpäällikkö oli tässä asiassa aktiivinen (...) ja kun hän kertoi siis ketä hän on kysynyt, niin hän oli selvästi kysynyt työnohjaajaksi pelkästään psykologeja. Mutta ei meiltä koskaan kysytty sitä, että ... joo, ei tullu mitään valinnanmahdollisuutta"

Vaikka ohjattavalla on oikeus valita ohjaajansa – ja mieluiten tehdä se useasta ehdokkaasta – ei tämä toimittajien työnohjauksissa toteutunut.

8.2.5 Tavoitteiden asettelu, arviointi ja toteutuminen

Työnohjaukselle on tyypillistä tavoitteellisuus. Ohjattavat itse määrittelevät ohjauksen tavoitteet; olennaista on siis se, että koko työnohjaus ja sen tavoitteet lähtevät ohjattavien tarpeista. On suositeltavaa, että tavoitteet kirjataan työnohjaussopimukseen tai muualle.

Ne ovat myös pohja, jota vasten työnohjausta arvioidaan. (ks. 4.5.1.)

Tutkimuksessa tavoitteiden asettamista, kirjaamista ja tavoitteiden toteutumista ja toteutumisen arviointia kysyttiin yhteensä kolmessa kysymyksessä "Asetettiin ohjaukselle tavoitteet? Kirjattiin tavoitteet sopimukseen?", "Miten tavoitteiden toteutumista arvioitiin ohjauksen kuluessa?" sekä "Jos ohjaukselle asetettiin tavoitteet, miten hyvin ne onnistuivat?"

Toimittajien työnohjauksissa tavoitteiden asettaminen ja kirjaus ei aineiston perustella ole toteutunut. 24 vastaajasta 13 ilmoitti, että tavoitteita ei oltu asetettu eikä kirjattu ja lisäksi kuusi ilmoitti, ettei tiedä tai muista asiaa. Vain viisi vastaajaa ilmoitti, että ohjaukselle oli asetettu tavoitteet. Näistäkään yhdessäkään tapauksessa tavoitteet ei oltu kirjattu.

Tavoitteiden asettamista ja arviointia kysyttiin myös haastatteluissa. Ne tarkentavat lomakekyselyn vastauksia ja toisaalta tukevat kyselyn antamaa kuvaa siitä, että tavoitteiden asettaminen on ollut vähäistä ja jotenkin epämääräistä. Tai ainakin se on jäänyt ohjattaville vähintään jossakin määrin hämärän peittoon. Muutama haastateltavista arvelikin ohjaajan "haistaneen" heidän tarpeensa ja vieneen ohjausta eteenpäin tämän pohjalta. Ohjauksissa ei määritelty koko ryhmän yhteisiä, pitkän aikavälin tavoitteita, mutta joissakin ohjauksissa päätettiin, mistä asiasta seuraavassa tapaamisessa keskusteltaisiin ja joissakin ohjauksissa tavoitteet olivat henkilökohtaisia. Kahdessa haastattelussa kävi ilmi, että kyseisissä ohjauksissa tavoitteita ei käsitelty missään vaiheessa millään tavalla. Toisinaan ohjaus eteni hyvin tavoitteiden puuttumisesta huolimatta, mutta toisinaan se näkyi päämäärättömästi vellovana keskusteluna.

"Ei meillä ollu (tavoitteita). Ne oli niin ku tavallaan henkilökohtaisia kenties ne tavoitteet."

"Ensimmäisellä kerralla niinku kartotettiin sitä mitä haluttiin ja sitte aina sillä kokoontumiskerralla puhuttiin vähän et mitä seuraavalla kerralla, mietittiin että mikä se aihe vois olla... ja ehkä vähän käytiin läpi, että miten sitä aihetta sitte lähetään lähestymää, mutta en mä muista että meillä olis ollu mitenkään semmosia täsmällisiä tavoitteita, että niitä tiettyjä aiheita vaan menttiin, et poimittiin niitä siitä senhetkisestä työtilanteesta ja omasta tilanteesta, ja sitte jos, et se oli miusta hyvin demokraattista että tää työnohjaaja ei sanellu että nyt hänen mielestä teidän pitäis tai meidän pitäis puhua tästä tai käsitellä tätä vaan että siellä niinku nous useita asioita ja sitte hän kirjasi niitä ja menttiin sillälailla eteenpäin."

"Mä en osaa sanoa et määriteltiin niitä sil tavalla, et meil ois ollu joku tietty suunnitelma et me tää asia tehdään, vaan mä luulen et se ohjautu aika tavalla niinku mä aluks sanoin ni meidän tarpeiden mukaan et miten tää ohjaaja haisto. Ja kun siellä oli mun lisäksi monta sellasta ihmistä, joilla oli elämässään asiat enemmän ja vähemmän solmussa, niin se vaikutti tietysti hirveen paljon siihen, et me ... mekin ohjattiin sitä, ehkä tietämättämmekin, ni että käsiteltiin sit sellasia asioita, jotka oli meille tärkeitä sillä hetkellä."

"No ei kyl mitenkään käsitelty tavoitteita, et ku sitten se ryhmä oli syntynyt (...) niin ei siinä mitään erityistä tavoitekeskustelua käyty, et sit siinä vaan ruvettiin keskustelemaan. (H: Kuka ne aiheet nosti esille?) Mitään sellasta ei ollu, että me kukin oltais ehdotettu, että voitaisko nyt puhua tästä aiheesta, ku se oli sellasta ihmeellistä se keskustelu (...) aihetta ei nostanu kukaan esille eikä aiheita valinnut kukaan, se vaan se keskustelu alko jostain ja vello jollain lailla... joskus se työnohjaaja se keskeytti, että hei puhu-

taas tästä asiasta vähän enemmän. Mut sitte se taas ihan nopeesti solju, lähti menemään eteenpäin omille raiteilleen se juttu. Mulla oli sellanen fiilis, että joka kerta puhuttii, jauhettii niitä samoja asioita, et ei siel ollu et nyt tällä kertaa oltais keskusteltu tästä teemasta ja seuraavalla kerralla tosta, et se oli jotenki sitä saman jauhamista koko ajan."

Lomakekyselyn vastausten perusteella ohjattavien oikeus määritellä itse tavoitteet ei ole toteutunut. Yllä olevista haastattelulainauksista voi kuitenkin päätellä, että ohjaaja ainakin joissain tapauksissa oli kysynyt toiveita tai vähintäänkin poiminut keskusteluista tärkeinä pitämiään asioita. Joissakin tapauksissa tavoitteet kuitenkin ikään kuin annettiin ulkoapäin. Eräs vastaaja ilmaisi asian lomakevastauksessaan seuraavasti:

"Tavoitteet kerrottiin alkuvaiheessa + joka kerran aluksi ko. kerran tavoite. Kirjallisesti niitä ei kerrottu".

Samoin voi tulkita myös seuraavan haastattelunpätkän:

"Ei siinä kyllä käsitelty tavoitteitakaan. Ryhmän tavoitteita ei ollu, et toki meil oli sit semmoista, et hän opetti, mikä oli kyl kauheen hyödyllistä, oman työn vuositavoitteita ja semmosia, mut ryhmällä ei ollu yhteisiä tavoitteita."

Toimittajien työohjauksissa ei keskimäärin toteutunut suositus, että ohjaukselle asetetaan tavoitteet ja ne kirjataan sopimukseen.

Tavoitteiden arviointi

Kahdeksan vastaajaa ilmoitti, että työohjauksen tavoitteita ei arvioitu ja kuusi ei muistanut asiaa tai jätti vastaamatta kysymykseen. Yhteensä kymmenen vastaajaa ilmoitti, että tavoitteiden toteutumista ja/tai yleensä ohjausta oli jollakin tavoin arvioitu. Tarkasteltaessa vastauksia kysymykseen "Miten tavoitteiden toteutumista arvioitiin ohjauksen kuluessa?" käy ilmi, että vaikkei tavoitteita oltu asetettu, on ohjausta kuitenkin jollakin tavoin arvioitu malliin "juttelimme edistymisestä", "yhteisissä harjoituksissa omia tavoitteita lähestyttiin monelta kantilta" ja "ei mitenkään järjestelmällisesti. Hän kuitenkin kysyi toiveita. Erityisesti minä otin puheeksi, että pitäisi jo enemmän puhua työstä eikä analysoida joidenkin lapsuutta ja yksityiselämää, mitä tehtiin paljon". Kaikki kolme edellisten sitaattien esittäjää vastasivat kysymykseen tavoitteiden asettamisesta, että ohjaukselle ei oltu asetettu tavoitteita; vastaavasti yksi vastaajista, joka ilmoitti, että tavoitteita oli asetettu, ei kuitenkaan muistanut, miten niitä arvioitiin.

Tavallisin tapa arvioida ohjausta / tavoitteita oli ohjausjakson lopuksi käyty "purkukeskustelu" - tämän mainitsi neljä vastaajaa, joista kaksi mainitsi myös täyttäneensä palautelomakkeen. Toinen arviointitapa näkyy olleen "matkan varrella arviointi" tyyliin "keskusteltiin tapaamisen yhteydessä", "ohjaaja otti tavoitteet keskusteluissa esille". Kyseisen tyyppiseen arviointiin viittasi neljä toimittajaa. Itse työohjaajaksi kouluttautumassa ollut toimittaja totesi tavoitteiden olleen koulutukselliset ja kouluttautumisen olleen ohjauksissa esillä jatkuvasti. Yhdessä ohjauksessa arviointi oli tullut ryhmän ulkopuolelta: "ensimmäisen syksyn + kevään jälkeen ts-valtuutettu teki meille kyselyn, mitä olimme hyötyneet + haluammeko jatkaa". Haastatellut kommentoivat arviointia seuraavasti:

"Se koottiin aina jokaisen istunnon päätteeksi että mitä me oltiin tästä asiasta, et mitä se oli herättänyt."

"Kyllä siinä varmaan jotain keskustelua käytiin. Mut semmosta niinku kriittistä en muista että olis ollu semmosta et sanokaa nyt et miten se ja se ja se asia onnistu."

"Mä luulen... en mä usko et sitä arvioitiin. Semmosta arviointii niin ku oman työn (...) mut ei siit työn-ohjauksen onnistumisesta. (H: Tuliko sellasia tilanteita, et sä kuvittelisit näin että missä tää ohjaaja ois saanu palautetta siitä hänen omasta työstään teiltä?) Joo, kyllä varmaan. Meil oli (...) yks semmonen pitempi sessio, et meil oli koko päivän virkistyspäivä tollasessa pitopalvelua järjestävässä maalaistalossa. Ni mä luulen, et sillo me kyl puhuttiin, joo, kyl me puhuttiin sillo siitä."

"No ei sillä tavalla organisoidusti jotenki et oltais sanottu, et mietitäänkö nyt et saavutettiin tavoitteet tai jotain muuta (...) mut ei selkeesti keskenämme sanottu, et vedetäänkö nyt yhteen tai jotain muuta, ei semmosta tullu vaan että jotenki se jäi sitte omaks työstettäväks tietyllä tavalla."

Tavoitteita ei toimittajien työohjauksissa juurikaan asetettu eikä niitä näin ollen voitu myöskään arvioida. Työohjauksen etenemistä tai onnistumistakaan ei ohjattavailta kyselty, saatikka että ohjausta olisi systemaattisesti arvioitu, vaikka jonkinlaista palautekeskustelua joissakin tapauksissa käytiin. Myöskään työnantajalle ei annettu palautetta ohjauksista, vaikka tällä siihen olisi oikeus.

Tavoitteiden toteutuminen

Edellisissä kahdessa alakohdassa on käsitelty tavoitteiden asettamista ja arviointia ohjauksen taustatekijänä. Niin ikään teen lyhyen yhteenvedon tavoitteiden toteutumisesta. Tässä keskitytään siis ohjauksen taustatekijäksi katsottavaan tavoitteiden asetteluun.

Kysymys "Jos ohjaukselle asetettiin tavoitteet, miten hyvin ne onnistuivat?" oli monivalintatehtävä, jossa vastausvaihtoehdot olivat hyvin, kohtalaisesti, heikosti ja ei ollenkaan. Kysymykseen jätti vastaamatta 11 toimittajaa. Ilmeisesti useampi vastaaja ei huomannut jossanaa kysymyksen alussa, sillä tavoitteiden toteutumisesta antoi arvionsa tuplasti useampi toimittaja kuin tavoitteita oli ilmoittanut edes asetetun. 13 vastaajaa ilmoitti aiemmassa kysymyksessä että työohjaukselle ei oltu asetettu tavoitteita ja lisäksi kuusi ei tiennyt tai muistanut asiaa. Näin vain viiden toimittajan tapauksessa ohjausryhmässä oli asetettu tavoitteita, mutta kuitenkin yksitoista arvioi niiden toteutumista. Ilmeisesti vastaajilla oli kysymykseen vastatessaan mielessään omat odotukset, joita voi myös luonnehtia tavoitteiksi ja joita oli kysytty lomakkeessa hieman aiemmin kohdassa 16. "Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla oli työohjaukselle ennen sen alkua? Tarkastelen tässä ohjaukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista kartoittavan kysymyksen vastauksia kahdella tavalla: ensin kaikkia vastauksia ja sitten niiden toimittajien vastauksia, jotka olivat aiemmassa vastauksessaan ilmoittaneet tavoitteita asetetun.

Kaikkien 13 vastaajan arviot tavoitteiden toteutumisesta jakautuivat seuraavasti: kolme ilmoitti tavoitteiden toteutuneen hyvin, kohtalaisesti viisi, heikosti koki tavoitteiden toteutuneen kolme ohjattavaa ja kahden mielestä tavoitteet eivät toteutuneet ollenkaan. Näistä toimittajat, jotka olivat valinneet kohdan ei ollenkaan olivat aiemmin ilmoittaneet, ettei ta-

voitteita oltu asetettu, eli heillä vastaus lienee rinnastettavissa vastaamattomuuteen.

Viidestä toimittajasta, jotka ilmoittivat työnohjaukselle asetetun tavoitteita, kolme arvioi niiden toteutuneen hyvin ja kaksi kohtalaisesti.

Niissä tapauksissa joissa tavoitteita oli, voidaan sanoa niiden toteutumisenkin olleen hyvää tasoa.

8.3 Motiivit, odotukset ja toiveet

Tutkimuksessa kysyttiin toimittajien motiivia lähteä mukaan työnohjaukseen kahdella kysymyksellä. Niistä toinen oli kyselylomakkeessa monivalintakysymyksenä "Kuinka motivoitunut olit lähtemään mukaan työnohjaukseen?", jonka vastausvaihtoehdot olivat hyvin, kohtalaisesti, heikosti ja ei ollenkaan. Tässä pääpaino oli motiivin voimakkuudella. Motiiveja haluttiin kartoittaa myös teemahaastattelussa kysymyksellä "Kertositko ajatuksistasi ja tunnelmistasi ennen työnohjausryhmän työskentelyn aloittamista?" Kysymyksellä toivottiin saatavan vastauksia koskien toimittajien ennakkotietoja ohjauksesta, odotuksia sekä motiiveja, ja niistä nimenomaisesti sekä motiivien voimakkuutta, määrää että laatua. Jos haastateltava ei kertonut motiiveistaan oma-aloitteisesti, haastattelija kysyi niitä suoraan. Myös muiden kysymysten vastauksissa motiivit tulivat esiin.

Toisaalta työnohjaukseen mukaan lähtemisen motiivit kietoutuivat luonnollisesti odotuksiin ja toiveisiin, joita toimittajilla oli ohjaukselle. Tässä osiossa on tarkoitus pikemmin tuoda esiin ohjauksen taustatekijänä se, miten motivoituneita toimittajat olivat lähtemään mukaan työnohjaukseen. Tarkoitus on tavallaan kartoittaa "sitoutumisen esiasetta". Pyrkimyksenä on hahmottaa, miten korkeaksi toimittajat kokivat oman motivoitumisensa as-teen ohjaukseen mukaan lähtemiselle, sekä niitä asioita, jotka selkeästi voidaan tulkita syiksi mukaan lähdölle, mutta jotka kuitenkin riittävästi on eroteltavissa odotuksista.

8.3.1 Yli puolet motivoituneita

Toimittajista yli puolet ilmoitti olevansa hyvin motivoituneita lähtemään ohjaukseen. Monivalintakysymyksen "Kuinka motivoitunut olit lähtemään mukaan ohjaukseen?" 14 toimittajaa vastasi olleensa hyvin motivoitunut, seitsemän kohtalaisesti ja heikosti motivoituneeksi itsensä kuvasi kaksi vastajaa. Yksi jätti vastaamatta.

Haastatteluissa motiivien kirjo paljastui moninaisempänä, vaikka haastateltavia oli vain kuusi. Syiksi rinnastettavia motiiveja hakeutua ohjaukseen olivat mm. pelko oman jaksamisen pettämisestä, toive, että joku ulkopuolinen ratkaisee ongelmat, ennakkoon myönteinen mielikuva ja ryhmän saaminen kokoon.

"Joo, meillä on omalla paikkakunnalla aika sellanen kiintee free-journalistiporukka, et me tunnetaan toisiamme. Ja osa oli sitte jo menny siihen ryhmään. Ja sitte tietysti, ku se oli ilmanen, liitto makso, olikohan siitä meille jotain, saatto olla joku hyvin pieni mitä me maksettiin itte. Siihen oli tavallaan sille helppo

lähteä.(...) Mutta sitte oli toisaalta, et mä itte olin burnoutin partaalla (naurahtaa) itse asiassa, niin sitte joku viisaus itessä sano, et nyt on pakko johonkin mennä."

"Muistan et oli hirveen sellanen epävarma olo töissä... ja mä olin sellases neljän hengen osastossa ja houkuttelin sieltä mukaan sitte toisen ja lähdettiin sit yhdessä, ja mulla oli näin jälkikäteen ajateltuna aivan väärä käsitys siitä, mitä työnohjaus on, et oikeesta mä en tienny mihin mä lähdin (...) mä jotenkin kuvittelin, että joku ulkopuolinen tulee ja ratkasee kaikki mun ongelmani ku mä meen sinne. Ei se ihan niin käyny (naurahtaa) mut siis lopputulos oli sinällään hyvä, mut et se oli jännä ku meistä kun lähti mukaan ni ei meil oikeestaan ollu tietoa mistä on kysymys."

"Mun idea se ei kumminkaa ollu. Mut sit ku mä olin ollu siinä ni mä kyllä kovasti ihastuin siihen ja mä olinki aino mies joka lähti siihen.(...) Kai mulla oli aika ennakkoon myönteiset odotukset siitä, en mä ois varmaa menny jos mä oisin aatellu et tää on ihan roskaa."

"Mut houkutteli kollega. Ja siinä oli varmaan sellasta, että haettiin ryhmää niin että se varmaan toteutuu. Mä olin valmis sellasiin talkoisiinkin sitte toisaalta niin ku tuntu et se voi olla hirveen hyvä oman henkilökohtaisen työtilanteen vuoksi(...) Mä vaan totesin, että kun sitä tarjotaan ja kun niin tota se kumminki varmaan antaa eväitä nimenomaan työelämään, siis ongelmakohtien hoitamiseen, niin se riittääköön."

"Oma motiivi oli lähteä hakemaan.. kyl mä varmaan lähdin hakemaan apua ittelleni. Jaksamiseen."

Kaksi haastateltua toimittajaa kertoi, että heillä oli ennen työnohjauksen alkua sellainen tilanne elämässään, jolloin he olivat jo jonkin aikaa olleet leipääntyneet pitkään työuraan tiedotusvälineessä.

"Ja ehkä sitä mieltä niin kun... oli jotenki siinä vaiheessa sitä työuraa, että mieltä, et hei onks tää nyt koko loppuelämä tätä yhtä ja samaa. Et miusta tuntuu että se oli se kysymys johon lähti hakemaan jonkinlaista vastausta tai johon etti muualtakin sitä vastausta.(...) se oli sitäkin, tota... niin no sitä ehkä se oli nimenomaan ennenkaikkee sitä just että ku ei oikee ollu varma että haluaako tätä tehdä loppuikänsä."

8.3.2 Toiveena eväitä omaan kasvuun ja jaksamiseen

Kysymykset "Millaisia odotuksia ja toiveita sinulla oli työnohjaukselle ennen sen alkua?" ja kysymys "Mitä toimittajuuteen liittyviä pulmia toivoit työnohjauksen ratkaisevan / helpottavan?" ovat tavallaan rinnakkaiskysymyksiä, joilla haluttiin kartoittaa paitsi vastaajien ennakkokäsityksiä siitä, millaisiin asioihin työnohjauksella voidaan puuttua tai vaikuttaa, erityisesti saada selville, mitkä olivat vastaajien päällimmäiset toiveet ja odotukset ohjaukselle.

Toimittajat odottivat ja toivoivat ennen työnohjausjakson alkamista ohjauksesta apua sekä oman itsensä kehittämiseen, toimittajan työn tekemiseen että työpaikan ihmissuhteiden ja ilmapiirin parantamiseen. Toimittajuuden pulmiin liittyvän kysymyksen vastauksissa työnohjauksen toivottiin antavan eväitä itselle niin jaksamiseen kuin oman käytöksen ymmärtämiseen. Lähes yhtä usein toivottiin ohjauksen helpottavan tai ratkaisevan työhön sekä työpaikan ihmissuhteisiin liittyviä ongelmia.

Toimittajat toivoivat työnohjauksen edistävän jaksamista muun muassa vertaistuen avul-

la. Eväitä haluttiin sekä oman käytöksen ymmärtämiseen että siihen, miten purkaa kriisitilanteiden aiheuttama paha mieli ja ahdistus. Tukea toivottiin myös itsetunto-ongelmiin. Yhteensä kahdeksan toimittajaa toivoi työnohjauksesta vertaistukea, näin erityisesti yksinään työskentelevät freelancerit.

Vastaajien toiveet ja odotukset suuntautuivat useimmin oman jaksamisen varmistamiseen ja omaan kasvuun:

"Eväitä omaan kasvuun ja kehitykseen"

"Oppia ymmärtämään (työpaikan vaikeissa tilanteissa) / oppia välttämään riitoja."

"Menin mukaan koska olin hirvoittävään väsyneeseen ja pelkäsin menettäväni työkykyni"

"Toivoin, että se antaisi voimia ja keinoja kestää sitä surkeaa näköalattomuutta ja mielikuvituksetonta yksitoikkoisuutta, mitä perustoimittajan työ maakuntalehdessä on."

Työhön liittyen toimittajat toivoivat työnohjauksen ohjaavan työn tekemiseen, tarjoavan mahdollisuuden keskustella työstä ja sen tekemiseen liittyvistä vaikeuksista. Työn ongelmien ratkaisemiseen kohdistuvat toiveet koskivat työn rajaamista, työprosessien hallintaa ja ajankäyttöä. Myös työpaineisiin ja kiireeseen asennoitumiseen toivottiin eväitä. Työprosessien selkiytymistä ja ajanhallintataitojen paranemista odotettiin, samoin toivottiin työhön liittyviä vinkkejä sekä helpotusta työpaineisiin (kahdeksan vastaajaa).

"Toivoin työprosessien selkiytymistä, ryhdistymistä, ajanhallintataitojen paranemista."

Kolmantena osa-alueena toimittajat nostivat esiin toiveen saada työnohjauksesta apua niin työntekijöiden välisiin kuin alainen – esimies -suhteissa ilmeneviin työyhteisön ongelmiin ja sisäisten jännitteiden ratkaisemiseen. Esiin nousivat myös palautteen antaminen ja yhteistyö.

"Että ratkaisisi pitkään kyteneitä ongelmia"

"Odotukset olivat korkealla, koska työpaikan ilmapiiri oli huono ja esimieheen oltiin tyytymättömiä"

"Saada selvyyttä / tietoa oman työpaikan hyvin vaikeasta tilanteesta"

"Toivoin ratkaisuja tai tietoa ristiriitaisen ja tulehtuneen tilanteen ymmärtämiseksi."

Kaksi toimittajaa ei eritellyt odotuksiaan, mutta lähti positiivisella asenteella mukaan ryhmään. Kolmella toimittajalla ei ollut erityisiä odotuksia. Näistä yksi lähti mukaan, että ryhmä saataisiin kokoon.

"Odotin paljon, koska kuulemani oli myönteistä."

Kolmella vastaajalla toiveet kohdistuivat erityisesti työnohjaukseen itseensä: ohjaukselta odotettiin riittävää syvällisyyttä, tasapuolisuutta ja keskittymistä käsillä olevaan aiheeseen. Itse työnohjaajaksi opiskeleva toivoi ohjauksen antavan laajan kuvan työnohjauksen

käytännöistä. Myös ryhmään kohdistui odotuksia.

"Että ryhmä olisi avoin ja tasapuolinen ja että kaikkia kuunneltaisiin."

Eräs haastatelluista oli tehnyt "kotitehtävänä" listan omista tarpeistaan ja toiveistaan työnohjaukselle. Näin hän luki muistiinpanoistaan:

"Olen kirjoittanut: 'pyöröyttävää, kaaos, kiire, hengetön... haluan selkeämmin tilanteen missä olen, mitä teen, haluan päästä eroon', tässä on varmaan ollu se et mitä haluaa, haluan päästä eroon peloista siitä että on tunne ettei kelpaa, ei riitä. 'Haluan saada itseni näkemään, milloin teksti on hyöää, milloin huonoa. Haluan saada itseni käyntiin heti aamusta', eli tää on hyvin konkreettinen (nauraa) ja toisaalta myös haluan saada itseni irti työstä, että... mul oli just se, et ku oli tunne ettei kelpaa ni teki kauheen paljon, ja siin oli myös se... no nii nyt rupee taas itkettää täs vaihees ku muistaa sitä aikaa..."

8.4 Yhteenveto

Tutkimukseen osallistujista oli naisia huomattavasti enemmän kuin koko toimittajakunnassa keskimäärin (87,5 % / 43,5 %). Osallistujat olivat myös paremmin koulutettuja kuin kollegansa keskimäärin. Vastaajista valtaosa oli keski-ikäisiä; nuoria toimittajia työnohjaus ei ollut kiinnostanut.

Työnohjaukseen alkamisesta oli kulunut 2 – 10 vuotta. Eniten ohjauksia aloitettiin vuonna 2004. Ryhmissä oli keskimäärin 6,6 jäsentä. Tapaamiset järjestettiin yleisimmin kerran kuussa ja tavanomaisin työnohjaustapaamisen kesto oli puolitoista tuntia (= kaksi ohjaustuntia à 45 min.). 24 toimittajasta lähes puolet eli 11 oli osallistunut vähintään vuoden mittaiseen ohjaukseen (vuoden mittaiseen yhdeksän vastaajaa, puolitoistavuotiseen kaksi ja kaksivuotiseen yksi). Lyhyisiin 4 – 6 kuukauden ohjauksiin oli osallistunut kuusi vastaajaa ja 8 – 10 kuukauden työnohjauksiin neljä. Yksi toimittaja oli jättänyt ohjauksen kesken ja kaksi jätti vastaamatta kysymykseen.

Toimittajat lähtivät työnohjaukseen keskimäärin melko heikoilla tiedoilla kyseisestä työskentelymuodosta. Heillä ei juurikaan selvinnyt ohjauksen aikana ohjaajansa työnohjauskoulutus. Puolella vastaajista oli toimittajataustainen työnohjaaja, neljännes ei tiennyt ohjaajansa ammattitaustaa ja vajaa neljännes ohjaajista oli taustaltaan ihmissuhdealojen ammattilaisia.

Vain viisi toimittajaa 24:stä oli itse vaikuttamassa ohjaajan valintaan. Vaikka joissain tapauksissa ohjauksessa asetettiin henkilökohtaisia tavoitteita, ei esimerkiksi ryhmän yhteisiä tavoitteita määritelty eikä niitä kirjattu sopimukseen. Vastaajat kokivat, etteivät ohjaajat selventäneet kovin hyvin työnohjausta menetelmänä ohjauksen alussa. Myöskään "esikoulu" (ks. s. 46) ei ollut käytössä.

Puolet tutkimukseen osallistuneista ilmoitti olleensa motivoituneita lähtemään ohjaukseen. Odotukset ja toiveet ohjaukselle ennen sen alkua suuntautuivat ensisijaisesti omaan jaksamiseen ja kasvuun sekä työhön ja työyhteisön ihmissuhteisiin.

9 VAIKUTUKSET

Tässä luvussa käydään läpi, miten ja mihin toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen, eli pyritään saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin: Millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen työhönsä, itseensä ja työyhteisöönsä? Entä kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen jaksamiseensa?

Koska monivalintakysymysten osio oli tässä tutkimuksessa ainoa "mittari", jonka tulosten perusteella erilaiset vaikutuksen kohteet voidaan laittaa jonkinlaiseen "tärkeysjärjestykseen" sen perusteella, mihin toimittajat kokivat työnohjauksen selkeimmin vaikuttaneen (asteikolla negatiivisesti – paljon), olen tämän luvun aluksi halunnut käydä läpi lyhyesti ko. "vaikuttavuuslistan". Tätä seuraavissa alakohdissa tulosten purussa noudatetaan tutkimuskysymysten jaottelua, eli ensin käsitellään ohjauksen koetut vaikutukset työhön, sitten itseen ja kolmantena alueena työyhteisöön.

Oma suurehko kokonaisuutensa on alaluku toimittajien jaksamisesta. Siinä käsitellään vastaajien käsityksiä sekä omasta että toimittajien voinnista yleisesti, puretaan tutkimuksessa esiin tulleet tulokset työnohjauksen vaikutuksesta jaksamiseen sekä esitetään toimittajien itsensä ehdotuksia jaksamisen turvaamiseksi.

Luvun lopussa tarkastellaan ohjaajan ammattitaustan merkitystä ja sitä, millaisia mielikuvia toimittajat työnohjaukseen liittävät.

9.1 Monivalintatehtävä

Ohjauksen vaikutuksia kartoittavat monivalintakysymykset on jaoteltu kysymyslomakkeessa kolmeen ryhmään sen mukaan, mikä on vaikutuksen kohde: työ, työntekijä vai työyhteisö. Lomakkeessa kysymykset on jaotellun mukaan otsikoitu "ammattillinen kehitys", "henkilökohtainen kehitys" sekä "työyhteisö". Kysymykset ovat mallia "onko työnohjaus mielestäsi vaikuttanut..." ja alla ovat kohteet, sekä vaihtoehdot negatiivisesti, ei yhtään, vähän, melko paljon ja paljon (kyselylomake liite 1).

Monivalintakysymyskokonaisuudessa tiedusteltiin työnohjauksen koettua vaikutusta seuraaviin seikkoihin:

Onko työnohjaus mielestäsi vaikuttanut

Ammatillinen kehitys

- työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun
- käytännön työntekosi
- oman työsi kehittämiseen
- työmotivaatioosi
- työsi latuun
- työhön liittyvien kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltamiseen
- työhön liittyvien ongelmien ennaltaehkäisyyn

- tutkivan työotteen oppimiseen
- kriittisen ajattelun lisääntymiseen

Henkilökohtainen kehitys

- omaan henkiseen kasvuusi
- jaksamiseen
- stressin ehkäisemiseen
- ihmissuhteisiin
- itsetuntoosi
- valmiuksiisi varautua muutoksiin

Työyhteisö

- vuorovaikutustaitoihin
- työyhteisösi sisäiseen toimivuuteen
- työyhteisösi ihmissuhteisiin
- työyhteisösi ilmapiiriin
- käsitykseen yhteisistä päämääristä + arvoista
- palautteen antoon työyhteisössä
- palautteen vastaanottamiseen
- tuen saamiseen kollegoilta

Koska otokseni on alle 30, ei ole mielekästä käyttää tilastollisia menetelmiä. Siksi olen selittänyt tuloksia sanallisesti.

Aineistosta erottuivat erittäin hyvin ohjaukset, jotka vastaajien mielestä olivat täysin epäonnistuneet, ts. työnohjauksella ei ohjattavan mielestä ollut positiivisia vaikutuksia.

Olen käsitellyt aineiston monivalintakysymysten kohdalla kahdella tavalla. Toisaalta olen tarkastellut kaikkia yhdessä, eli mukana ovat myös "epäonnistuneet ohjaukset", ja toisaalta olen tarkastellut onnistuneita ohjauksia omana joukkonaan, eli mitä silloin saadaan aikaan, kun homma hoituu.

Ohjauksen oli kokenut tehottomaksi neljännes vastaajista eli 25 prosenttia (6/24). Kaikissa näissä kuudessa ohjauksessa vastaajat kuvasivat työnohjauksen vaikuttavuutta rengastamalla kohdan "ei yhtään". Yksi vastaaja oli kokenut ohjauksesta myös negatiivisia vaikutuksia. Hänen kohdallaan 24 kohdasta 21:ssä ei ollut vaikutusta yhtään, ja kolmeen kohtaan ohjaus oli vaikuttanut negatiivisesti. Kolme vastaajaa tyytyi rengastamaan pelkkää "ei yhtään" -saraketta, mutta kahdella sentään ohjaus oli vaikuttanut "heikosti" muutama asiaan 24:stä mainitusta.

Olisin halunnut haastateltaviksi kolme työnohjauksen onnistuneeksi ja kolme epäonnistuneeksi kokenutta henkilöä lähinnä siksi, että olisin saanut haastattelujen avulla paremman kuvan siitä, mitkä tekijät ohjauksessa ja/tai ohjaukseen osallistujassa olivat ratkaisevia siinä, ettei ohjaus koettiin huonoksi. Kuitenkin niistä yhdestätoista vastaajasta, jotka olivat

antaneet kysymyslomakkeessa suostumuksensa myös haastatteluun, vain yksi kuului siihen neljännekseen, jotka kokivat, ettei ohjauksesta ollut hyötyä. Tavallaan "oikea jakauma" haastateltavien suhteen olisi ollut sellainen, että yksi kuuluu ryhmään "ohjattavan näkökulmasta epäonnistunut ohjaus" ja kolme ryhmään "ohjattavan näkökulmasta onnistunut ohjaus". Nyt siis jakauma ei ole 1 ja 3 (tai 2 ja 6) vaan 1 ja 5.

9.2 Tuloksia vaikuttavuusjärjestyksessä

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen eniten omaan henkiseen kasvuunsa. Viisi vastaajaa ilmoitti ohjauksen vaikuttaneen siihen paljon, yhdeksän melko paljon ja viisi vähän. Ainoastaan ne kuusi vastaajaa, jotka kokivat omat ohjauksen täysin tehottomiksi, ilmoittivat, ettei työnohjaus vaikuttanut heidän tapauksessaan myöskään henkiseen kasvuun; päinvastoin yhden toimittajan henkiseen kasvuun ja myös jaksamiseen työnohjauksella oli negatiivisia vaikutuksia.

Seuraavina suunnilleen samoilla jakautumilla tulevat jaksaminen ja työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen, ja vain himpun näiden jäljessä työmotivaatio. Melko paljon (keskiarvo lähempänä melko paljon kuin vähän) toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen stressin ehkäisemiseen ja työhön liittyvien ongelmien ennaltaehkäisemiseen, käytännön työntekoon ja oman työn kehittämiseen sekä itsetuntoon, valmiuksiin varautua muutokseen ja kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltamiseen. Yli vähäisen vaikutuksen pääsivät vielä ihmissuhteet ja työn laatu.

Vastaajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen vähiten kriittisen ajatteluunsa lisääntymiseen ja tutkivan työotteen löytymiseen. Kaikkein vähiten ohjaus vaikutti teoreettiseen näkemykseen työstä.

Alla on kysytyt asiat laitettuina järjestykseen sen perusteella, mihin toimittajat kokivat työnohjauksella olleen eniten vaikutuksia:

- 1. oma henkinen kasvu**
- 2. jaksaminen**
- 3. työhön liittyvien ongelmien ratkaisu**
- 4. työmotivaatio**
- 5. stressin ehkäiseminen**
- 6. työhön liittyvien ongelmien ennaltaehkäisy**
- 7. käytännön työnteko**
- 8. oman työn kehittäminen**
- 9. itsetunto (henkilökohtainen)**
- 10. valmiudet varautua muutokseen**
- 11. kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltaminen**
- 12. ihmissuhteet (henkilökoht.)**
- 13. työn laatu**
- 14. kriittinen ajattelu**

15. tutkivan työtteen oppiminen

16. teoreettinen näkemys työstä.

Kolmas monivalintakysymysten osio koski työyhteisöä. Lähtöoletuksena oli, että ohjauksessa olleet ovat osallistuneet ryhmiin, joissa on ollut pääasiassa oman työyhteisön väkeä. Tämä on normaali käytäntö monilla aloilla, joten asiaa ei erikseen kysytty. Ennako-oletus osoittautui kuitenkin toimittajien tapauksessa vääräksi. Lisäksi vastaajissa oli kolme freelance-toimittajaa, joilla ei ole ainakaan vakituista työyhteisöä. Näin ollen vastausten määrä työyhteisöä koskeviin kysymyksiin on huomattavasti pienempi kuin kahteen aiempaan osioon. Lisäksi useissa tapauksissa vastaaja on täyttänyt työyhteisöä koskevan osion, vaikka olisikin osallistunut työnohjaukseen, jossa ei ollut muita oman toimituksen työntekijöitä. Näin ollen tulosten tulkinta on huomattavasti hankalampaa kuin edellisten kahden osion. Suuntaa antavia päätelmiä voitaneen kuitenkin tehdä.

Työyhteisön osalta vastaajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen eniten vuorovaikutustaitoihinsa ja palautteen vastaanottamiseen. Näihin kahteen osa-alueeseen toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen keskimäärin melko paljon. Seuraavaksi nousi palautteen anto työyhteisössä sekä vaikutus työpaikan ihmissuhteisiin. Kohdat työyhteisön sisäinen toimivuus, tuen saaminen kollegoilta sekä työyhteisön ilmapiiri olivat keskimäärin lähempänä vaihtoehtoa "vähän" kuin "melko paljon". Vähiten toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen työyhteisön käsityksiin yhteisistä päämääristä ja arvoista. Tästä osiosta saatuja tuloksia on kuitenkin mahdotonta sijoittaa yllä olevaan listaan yllä mainituista syistä.

9.3. Vaikutukset työhön

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen työhönsä monin tavoin. Ohjauksen koettiin vaikuttaneen positiivisesti työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun ja ennaltaehkäisyyn sekä työmotivaatioon ja ammatilliseen itsetuntoon ja käsitykseen toimittajuudesta. Sen sijaan ohjauksen vaikutukset kriittiseen ajatteluun, tutkivan työtteen oppimiseen ja teoreettiseen näkemykseen työstä sekä ammattietikkaan jäivät kohtalaisen vaisuiksi. En kuitenkaan halunnut sivuuttaa tätä, vaan olen pyrkinyt myös jossain määrin selvittämään, miksi vaikutus juuri käytännön työhön tai ainakin joihinkin osiin siinä näyttää olevan heikompaa kuin vaikutus muihin tutkimustehtävässä määriteltyihin osa-alueisiin.

9.3.1 Hyötyä ongelmanratkaisuun ja -ehkäisyyn

Ongelmanratkaisukyvyt nousivat kärkikolmikkoon monivalintaosiossa ja tärkeimpien asioiden joukkoon myös kysyttäessä lomakkeessa "Mistä työnohjauksessa oli eniten hyötyä? Miksi?".

Suuresta osasta avokysymyksen vastauksista ei käy selville, millaisten ongelmien ratkaisuun ohjaus antoi eväitä, esim. paranivatko kyvyt ratkaista työasioihin vai ihmissuhteisiin liittyviä ongelmia. Joka tapauksessa vastaajat toivat selkeästi esiin, että ohjaus vaikutti

hyödyllisesti ongelmienratkaisukykyyn ja myös tavoitteiden asettamiseen.

"Kriisitilanteiden purkamisesta."

"Oppi johtamaan itseään ja asettamaan muutostavoitteita, jotka hämmästyttävästi ovat toteutuneet."

"Sain rohkeutta puuttua epäkohtiin. Maalaisjärjen käyttäminen kannattaa monta kertaa."

"Työnohjaus oli vapauttava kokemus, ymmärsi ettei tarvitse olla valtavaa ongelmaa ennen kuin ryhtyy ratkomaan ongelmaa."

"Työnohjaus auttoi tutkailemaan omaa toimintaansa analyttisemmin."

9.3.2 Ammatillinen itsetunto kohosi

Vaikutuksista ammatilliseen itsetuntoon kysyttiin lomakkeella avoimella kysymyksellä ja teemahaastatteluissa

Ennen kysymystä, jossa tiedusteltiin työnohjauksen vaikutusta ammatilliseen itsetuntoon, halusin kartoittaa toimittajien näkemyksiä siitä, mitä kaikkea ammatilliseen itsetuntoon kuuluu. Vastaus *"Huh... Olisko se sitä, että on ylpeä työstään ja ammatistaan ja uskoo olevansa siinä hyvä ja tekevänsä tärkeää työtä?!"* kiteyttää toimittajien useimmin esiin nostamat asiat. Kaiken kaikkiaan toimittajat mielsivät ammatilliseen itsetuntoon kuuluviksi seuraavia asioita:

- usko omaan ammattitaitoon, oman työn arvostus / ylpeys ja työn tärkeyden oivaltaminen
- halu tehdä työ hyvin, työn laadun ylläpito
- kehittymis- ja muutoshalukkuus, -kyky ja -herkkyys
- tietoisuus omista oikeuksista
- itsenäisyys, kriittisyys, luovuus, rehellisyys, uskallus, rohkeus, uteliaisuus
- tietoisuus siitä, miksi ja kenelle lehteä tehdään
- palautteen saaminen ja sen sietäminen / vastuun kanto tekemisistään
- kollegoiden tuki ja luotettavuus
- pomojen / työnantajan tuki ja luottamus
- rohkeus olla ja myöntää olevansa erehtyvä, "ihminen"
- viihtyisä, mukava työpaikka

Kun lukee listaa, huomaa siltä löytyvän valtaosan perinteisen "hyvän toimittajan prototyyppin" henkilökohtaisista ominaisuuksista. Niiden lisäksi vastaajista usea liitti hyvään ammatilliseen itsetuntoon kuuluvaksi esimerkiksi mukavan ja viihtyisän työpaikan. Pelkistyneimmillään ammatillista itsetuntoa kuvattiin näin:

" 'Osaan tämän homman' on edessä vaikka herra Putin tai paavi tai työtön rakennusmies."

Uusien teknisten valmiuksien hallinnan mainitsi vain yksi vastaaja; sen sijaan toimittajan uskallusta olla empaattinen ja "ihminen", toi esiin kolme vastaajaa.

"Uskallus olla kriittinen, mutta myös uskaltaa tulla lähelle, olla pienikin."

"Uskaltaa olla myös ihminen - verta ja lihaa."

Rohkeutta tulla pois kaikkivoipaisen toimittajan roolin suojista kaipasi mielestäni myös seuraava vastaaja:

"Pitäisi olla vahva erehtyjä. Uskaltaa panna itsensä likoon, vaikka voi joutua arvostelluksi, tehdä virheitä, kirjoittaa huonoa tekstiä."

Ainoa vastaus, josta voisi aavistella, että nuorten pomojen yleistyminen toimituksissa aiheuttaa omanlaisiaan haasteita, on seuraava:

"Että vanhoja ammattilaisia ei komenneta kuin lapsia."

Ammatillinen itsetunto sai vastauksissa hyvinkin syviä merkityksiä.

"Keskeistä on ymmärrys siitä, miksi on hakeutunut toimittajaksi ja mikä on oman työn päämäärä. Tämän ymmärryksen kautta voi kehittää mm. etiikkaan pohjaavaa tapaa tehdä työtään. Itsetunto antaa oikeuden tehdä tätä työtä."

Yli puolet vastaajista koki työnohjauksen selvästi vaikuttaneen positiivisesti omaa ammatilliseen itsetuntoonsa, ja kolme ilmoitti vaikutusta olleen, mutta kohtalaisen heikkoa (yht. 17). Viisi toimittajaa ilmoitti, ettei vaikutuksia ollut ja yksi koki ohjauksen vaikuttaneen negatiivisesti. Teemahaastattelussa kolme vastaajaa ilmoitti, ettei työnohjauksella ollut vaikutusta heidän ammatilliseen itsetuntoonsa. Kaikilla oli siihen myös sama syy: itsetunto oli alunperinkin kohdallaan. Tämä on saattanut olla syynä "vaikuttamattomuuteen" myös lomakekysymykseen vastanneilla.

Kysymyksen vastauksia voidaan tarkastella sen mukaan, onko vastaaja kuvannut sitä, mikä osa-alue ammatillisesta itsetunnosta on vahvistunut vaiko sitä, mikä tekijä ohjauksessa tuki ammatillista itsetuntoa ja millä tavoin.

Tiivistäen voidaan sanoa, että toimittajat kokivat erityisesti oman rohkeutensa kasvaneen. Myös kyky vastaanottaa kritiikkiä ottamatta sitä henkilökohtaisena moitteena eli kyky suhtautua "asiaan asiana" oli noussut.

Tarkemmin eriteltyinä ne työnohjauksessa esiintyneet asiat, jotka vastaajien mielestä vaikuttivat positiivisesti ammatilliseen itsetuntoon, olivat ryhmän jäsenyys ja siinä ilmenevät erilaiset tekijät. Työnohjauksessa saadun kollegojen tuen mainittiin edesauttaneen ammatillisen itsetunnon nousua, mutta ryhmän jäsenyydellä näyttäisi olevan vaikutusta muutakin kautta. Jonkinlaista "suhteellisuudentajun kasvuksi" luokiteltavaa kehitystä on havaittavissa useammassa vastauksissa. Kun on ryhmässä, jonka jäsenet uskaltavat näyttää myös inhimillisen puolensa, auttaa se suhteuttamaan omia ongelmia ja itseään muihin ja tajuaamaan, ettei kukaan ole täydellinen.

"Ymmärsin olevani aika hyvä ja että monilla oli itsetunto-ongelmia, joita minulla ei ollut."

"Se vahvisti uskallusta sanoa, että olin väärässä, tein virheen, en osannut."

"Hetkeksi nousi oivalluksia - teemme mitä pystymme."

Ammatillisen itsetunnon nousun "lopputuloksista" eli niistä osa-alueista, joihin ohjaus oli vastaajien mielestä selkeimmin vaikuttanut, toimittajat mainitsivat useimmin rohkeuden.

"Rohkeus olla rehellisesti oma itsensä kasvoi, samoin kyky sanoa EI silloin kun se on tarpeen."

"Kyllä. Uskallan puuttua asioihin aikaisemmassa vaiheessa."

"Vahvistaa mm. itsenäisyyttä, rohkeutta."

Siitä, että saa uusia näkemyksiä, vertaistukea ja voi omana itsenään olla vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa, saattaa lopputuloksena olla hyvinkin merkittäviä asioita, kuten armeliaisuus niin itseä kuin muita kohtaan tai oikeutuksen saaminen omalle uravalinnalleen, "oikeudelle olla toimittaja"

"Alemmuudentunne poistui ja pelko riittämättömyydestä."

ks. 45 = Vaikutti, se oli ehkä henkilökohtaisesti suurin anti saada "hyväksyntä" sille, että oma syy toimittajaksi ryhtymiseen on ihan yhtä oikea kuin mikä tahansa syy."

Itsetunnon paraneminen näkyy myös suoraan siinä, että toimittajat mainitsivat arvostavansa työtään: "Olemme ammattikuntana tärkeitä." Itsetunnon nousu mahdollistaa luonnollisesti kyvyn ottaa aiempaa paremmin vastaan kritiikkiä.

Myös käytännön asialla voi olla merkittäviä vaikutuksia, sekä taloudellisia että henkisiä. Yksi free-vastaajista kertoi, että työnohjauksen myötä freet olivat alkaneet kilpailun sijaan vetää yhtä köyttä ja sopivat juttujen hintatasosta. Näin kukin sai jutuistaan aiempaa paremman korvauksen, mikä puolestaan nosti ammatillista itsetuntoa.

Kolme vastaajan mielestä vaikutus oli hyvin pieni

"Keskusteluista on aina hyötyä, ratkaisevasta vaikutuksesta en puhuisi "

"Ehkä hiukan - omia motiiveja tuli mietittyä."

Kuusi vastaajaa ilmoitti, että ohjauksella ei ollut vaikutusta heidän ammatilliseen itsetuntoonsa, ja yksi vastaaja koki, että ohjaus vaikutti siihen negatiivisesti. Yksi toimittaja jätti vastaamatta. Kokonaisuudessaan negatiiviseksi työnohjauksen kokeneella toimittajalla ei menetelmästä ollut apua myöskään ammatillisen itsetunnon nostajana. Hän kuvasi ohjauksen vaikutusta asiaan melko sarkastisin sanankääntein:

"Huonosti. Kollegat vain kehuivat ohjauksessa omaa jaksamistaan. Myös suomalaisen kesän kauneutta ylistettiin."

Yhden toimittajan ammatillista itsetuntoa oli nostanut työnohjouksen sisältö ja se, että hän koki olleensa etuoikeutettu saadessaan työnohjausta.

"Vaikutti. Siis olla, saada kokea olevansa niin arvokas, että mä saan työnohjausta, se oli etuoikeus, ja tietysti kaikki se sisältö muutoinkin. Ymmärtää, ettei se ole minun heikkouttani tai ammatillista osaamattomuuttani monet asiat, vaan siellä voi olla taustalla joku muu syy."

9.3.3 Työmotivaatio parani

Monivalintakysymysten vastauksissa työmotivaatio nousi neljänneksi. Asiaa kysyttiin lisäksi teemahaastatteluihin. Vastauksissa kävi ilmi sama kuin ammatillista itsetuntoa kysyttäessä: muutosta ei välttämättä ole tapahtunut siksi, että ohjaus olisi jotenkin epäonnistunut, vaan siksi, että työmotivaatiossa ei alunperinkään ollut korjattavaa. Näin oli kahden vastaajan tapauksessa. Neljällä työnohjaus sen sijaan paransi työmotivaatiota joko suoraan tai välillisesti. Ohjauksesta saatu itsevarmuus ja rohkeus lisäsivät työmotivaatiota, samoin se kun toimittaja sai oikeutuksen tai löysi oman tapansa tehdä töitä. Myös ohjauksessa saadut käytännön työkalut nostivat motivaatiota, samoin jaksamisen lisääntyminen.

"En mä oikee usko et se vaikutti suoraan mitenkään, et kyl mä mielestäni olin, vaikka se tilanne oli silloin aika vaikee, niin kyllä ihan motivoitunu tekemään työtä. Mut ehkä se autto sitte niissä vaikeissa kohdissa. Ja sillä tavallahan se toki vaikutti välillisesti siihen motivaatioon, et ku oma henkinen kunto parani, niin oli kyvykkäämpi tekemään, et jakso ja innostu."

"Kyllä mun mielestä se vaikutti siihen ja nimenomaan se lisäs sitä. Se tavallaan lisäs uskoa siihen, että se mitä mä koen omimmaks tavaks tehdä työtä, et se oli just nimenomaan se mitä mun pitää vahvistaa. Vaikka senki uhalla, että joutuu omallaki ajalla tekemään jotaki. Mut kuitenkin mä tajusin et se on se voima, jonka avulla mä jaksan tehdä sit jotakin muuta, elikkä tätä rutiinia jota riittää. Ja että siitä rutiinistaki voi tehdä vähä erilaista."

"No kyllä se vaikutti ihan hirveesti. Koska siin tuli just se, että jollain tavalla mulle tuli oikeus olla töissä, et mä saan tehdä sitä työtä... ja... tai tavallaan mä itse annoin itselleni oikeuden et eihän kukaan muu sitä antanut."

"Kyllä se nosti. Mulla oli aluksi niin ku hyvin pitkänki tovin, et mun on pakko keksii jotakin muuta, mutta... kyllä se paransi, se oli hirveen merkittävä semmonen suuri taitekohta siinä työssä. Joo, kyllä se paransi, sen on oltava se, joka vaikutti niin paljon. (H: Osaatko sä yhtään eritellä, kun ajatellaan sitä ikään kuin prosessina, että miten se on sulla sitte auttanut siinä motivaation löytymisessä?) Voiko se olla jotakin tämmöstä, että mä voin lyödä huonoa pomoa lakikirjalla päähän tai sitten mä voin, siis mulla oli ihan mielettömän pahoja ongelmia, niistä on vaan pieni murto-osa parantunu, mutta siis aivan käsittämättömiä ongelmia. Mutta se vaikuttaa työmotivaatioon semmonen, että mä tiesin, että mä pystyn ottamaan ongelman esille, jos on niin ku työn tekemiseen, sinne jaksamiseen tai välineisiin tai muuhun liittyviä asioita, ni mä uskallan ottaa, pystyn ottamaan, ehkä sitä uskallusta riitti aiemminki, mutta ei todella pystyny ottamaan. Oisko tämä mitään?"

9.3.4 Vaikutukset käsitykseen toimittajuudesta

Ennen kysymystä "Mitä toimittajuuteen liittyviä pulmia toivoit työnohjauksen ratkaisevan / helpottavan?" kyselylomakkeessa oli kysymys, "Vaikuttiko työnohjaus käsitykseesi toimittajuudesta? Miten?" Melko abstraktilla kysymyksellä toivoin saavani toimittajat pohtimaan toimittajuutta, eli halusin nähdä, millaisia asioita vastaajat liittäivät tähän hyvinkin laajaan käsitteeseen. Taustalla oli myös ajatus siitä, että toimittajat ehkä pohtisivat tässä kohdin ammattirooliaan tai -identiteettiään.

Puolet vastaajista ilmoitti, ettei ohjaus vaikuttanut heidän käsitykseensä toimittajuudesta, ja 11 vastaajaa koki vaikutusta olleen. Yksi vastaaja esitti vastakysymyksen: Mitä *tarkoittaa toimittajuus*? Hyvä kysymys. Vastausten kirjosta voi päätellä, että suomalaistoimittaja painee toimittajuus-käsitteen alle hyvin laajasti kaikkea mahdollista, mikä liittyy toimittajan työn tekemiseen ja toimittajan persoonaan.

Osassa vastauksista käy ilmi "lopputulokset" eli mitä siitä seuraa, kun työnohjaus on vaikuttanut toimittajuuteen, mutta suurimmassa osassa tuli esiin pikemmin se, mikä asia työnohjauksessa oli vaikuttanut positiivisesti käsitykseen toimittajuudesta.

Positiivisesti vaikuttaneet seikat ohjauksessa olivat kokemusten ja näkemysten vaihto / vertaistuki. Varsinaisiin "lopputuloksiin" voidaan laskea kuuluviksi ammattiryhmien ja eri välineiden edustajien keskinäinen ymmärrys (joka sekin voidaan ainakin osittain lukea kuuluvaksi vertaistuen piiriin; se on samalla sekä "vaikutustapaa" että "lopputulosta") ja erityisesti omien rajojen ja oman roolin löytäminen.

"Toimittaja on monesti esim. haastattelutilanteisiin liittyen pappi, psykologi ja mitä vain. Oma rooli on nyt selkeämpi ottaa"

"Opetti laittamaan rajoja "julkisen" ja yksityisen väliin."

9.3.5 Vaikutus teoreettiseen näkemykseen heikohko

Vaikka toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen selvästi sekä työmotivaatioonsa että työongelmien ratkaisuun ja ehkäisyyn, oli monivalintakysymyksiin annettujen vastausten perusteella työnohjauksen anti työn laadulle kohtalaisen vaatimatonta. Vastaajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen vähiten kaikista vaihtoehdoista kriittisen ajatteluunsa lisääntymiseen ja tutkivan työotteen löytymiseen, ja vihoviimeiseksi jäi ohjauksen vaikutus teoreettiseen näkemykseen työstä.

Haastatteluissa haluttiin tarkempaa selvitystä siihen, miten toimittajan käytännön työnteoko oli työnohjauksessa käsitelty. Tässä halusin tietää erityisesti, miten työn kehittäminen ja työn laatu tulivat ohjauksissa esiin. Kysyin ohjattavilta myös sitä, lisäsikö työnohjaus teoreettista käsitystä työstä. Tässä "teoreettinen käsitys työstä" ei tarkoita journalistin työn kytkemistä laajempiin teoreettisiin taustakäsityksiin, vaan pikemmin siihen, antoiko työnohjaus eväitä tarkastella ikään kuin ulkopuolisen silmin omaa tapaansa ja tottumuksiaan

tehdä työtä ja myös tutkiskella omaa ajatteluaan, löytää niitä kognitiivisia rakenteita, joiden varassa itse esim. reagoi, ottaa vastaan tietoa ja tunteita, tekee päätöksiä ja toimii. Hyvin yksinkertainen esimerkki tästä on omien rutiinien ja ajattelumallien kyseenalaistaminen. Jos ohjattava kysyi, mitä tarkoitan "teoreettisella" näkemyksellä, annoin esimerkeiksi tutkivan työotteen ja kriittisen ajattelun sekä jo monivalintatehtävissä esiin tulleen kaavamaaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltamisen.

Teemahaastattelun kysymys kuuluu "Miten ohjauksessa käsiteltiin toimittajan käytännön työtä?" ja kysymystä tarkennettiin tarvittaessa yllä selitetyllä tavalla. Kaksi vastaajaa ilmoitti, että oman työn kehittämistä ei käsitelty työohjauksissa lainkaan, kun taas neljä muuta kokivat, että jossakin määrin näin tehtiin. Se tosin vaihteli, mitä itse kukin työn kehittämisenä tarkoitti. Työn kehittämisessä keskityttiin nimenomaan omaan työhön, eli organisaation näkökulma ei ollut esillä.

Työn laatua mainitsi ainakin jollakin tavoin käsitellyn kolme vastaajaa. Laaduksi nähtiin esimerkiksi se, että kun on itse tarkasti miettinyt, kenelle ja miksi juttuja tekee, niin lopputulos on parempaa. Erään vastaajan mukaan laatu on lopputulos siitä, kun saa työohjauksesta eväitä hoitaa työnsä itselleen enemmän tyydytystä tuottavasti ja sitä kautta innostuneemmin, mikä sitten näkyy parempina juttuina.

Toimittajat mielsivät teoreettisen käsityksen lisääntymisen olevan käytännössä sitä, että oppi ymmärtämään itseään työväliseenä; oppi ihmisten kohtaamista; kuuli miten muut tekee asioita ja vertaamalla muiden kertomuksiin oppi näkemään omia tapojaan.

"Sit myös semmosia et mihin haluaa omaa työtänsä kehittää ja suunnata, semmosia harjoitteita tehtiin myös."

"Se et miten itte sais hommansa hoidettua enemmän tyydytystä tuottavasti ja silloin tietysti innostuneemmin ja sitte parempia juttuja, kyllä semmosia asioita käsiteltiin, mut en muista yksityiskohtia, että mitä."

"Opit rajaamaan, mikä on työaika, mihin sä päästät sen työn (...) Ja muun muassa se, että miten voi käyttäytyä, mitä tarvi sietää, mitkä on työelämän terveet pelisäännöt, tämmösiä, kyllä."

"Hm... työn laatua...Et kun on miettinyt, et kenelle mä teen, miks mä teen, ni vaikka se tavallaan silloin se katse menee itseensä, niin kyllähän se heijastuu sit siihen, et on helpompi niin kun valikoida niitä aiheita tai jotain muuta, ku ne on oikeesti miettinyt jossain vaiheessa ihan ajatuksen kanssa."

"(H: Lisäkö tää ohjaus sun sellasta teoreettista käsitystä omasta työstä?) Mä en tiedä. Ei varmaankaan, ei, jos ihan ottaa journalistinen työ, en usko että sitä.(H: Tarkotan tässä lähinnä niin kun tutkivaa työtettä ja kriittistä ajattelua ja semmosta?) En mä oikein usko että sitä, et se mitä se opetti ja minkä suurin hyöty oli niin ku se, et oppi ymmärtämään siis itteensä työprosessia jotenki, itteensä niin ku työväliseenä. Ja esimerkiks itsensä ohjaamista oppi paljon, se oli se suurin hyöty."

"Mutta mun mielestä se jollakin tavalla anto myös ihan siihen työn suorittamiseen, mut kyl ne enemmän ehkä oli siihe... (mietti) tai joo kyllä anto, ihmisten kohtaamiseen, kaikkien ihmisten kohtaamiseen, haastateltavien kohtaamiseen tämmösiin, kyllä se anto vahvuuksia siihenkin. Mutta enempi varmaan ihan siihen käytännön arkeen, työyhteisön arkeen."

"(H: Lisäsiikö ohjaus teoreettista näkemystäsi työstäsi?) Teoreettista näkemystä??? Mitä se nyt vois sitte niin ku olla, osaatko sä tot kysymystä mulle selventää? (H: Niin ku tavallaan sitä, että purritteko te ikään kuin niitä teijän omia työprosesseja jollain tietyl tavalla et ois itte nähny niitä...)" (puhuu päälle) Ei, ei, ei siin ollu semmosta että kun... (nauraa) siis se mikä mul on päällimmäinen muistikuva niistä työhohjausistunnoista oli se et siellä aina haukuttiin pomoja (nauraa) se on se mikä mulla on jääny päällimmäisenä mieleen."

9.3.6 Pääpaino ihmisuhteissa

Haastatellut kertoivat työhohjauksen keskittyneen enemmän harjoituksiin, joissa pääpaino oli pikemmin kanssakäymisessä ja ihmisten kohtaamisessa kuin varsinaisessa toimitustyössä. Vaikka toki kanssakäyminen haastateltavien tms. kanssa juuri on toimittajan työtä siinä missä kirjoittaminenkin, toisinaan jopa tärkeämpi osa olennaisen tiedon saamiseksi. Esillä oli erityisesti oman persoonan käyttöä työvälineenä. Työtä käsiteltiin pääasiassa työtilanteita läpikäymällä ja pohtimalla yhdessä ryhmän kanssa. "Esityslistajournalismiin" haettiin uusia näkökulmia, samoin itselle vastenmielisen haastateltavan kohtaamiseen. Yksi haastateltu kertoi erilaisten työtapauksen käsittelyn myötä koko työn kirjon tulleen käytyä läpi.

"(H: Miten ohjauksessa käsiteltiin toimittajan käytännön työtä?) Ei oikeestaan lainkaan... tai se on siis ihan et miten määrittelee toimittajan käytännön työn, mut et sanotaan että... et esimerkiks tiedon hankintaa tai semmosta ni semmosee ei puututtu. Mut sit esimerkiks (...) hankalan haastateltavan tai hankalan lukijan, kuulijan kohtaamista ni sitä käsiteltiin, ja onha sekin toimittajan työtä. Mut et ei semmosta et miten mä kirjoitan jutun tai miten mä teen jutun tai (...) et se oli enempi nimenomaan sitä kohtaamista."

"Kyl mun mielestä se oli niinkun... tietysti mä koin että mä sain siitä ihmisenäkin, että opin ehkä tuntemaan itteäni ja opinki tuntemaan ehkä paremmin, mutta kyllä se niinku pääpaino oli sillä työllä. Että just näitä erilaisia työtilanteita, mietittiin että miten, miten... esimerkiks sitä esityslistajournalismia että kaiken maailman kokouksia ja muuta ni sit että mietittiin että miten ehkä niitä vois lähestyä jollain sellall tavalla että siitä iteki sais jotain muutaki ku sen palkan. Et kyl mun mielestä joka kerran oli siitä, et se oli hyöin sitä... toimittajan työtä, mut että kun toimittajan työkalu on kuitenkin myöskin se mitä on omassa päässä niin tietysti se oli aina myös sidoksissa siihen."

"Mun mielestä se painottu kuitenkin enemmän niinku ihmisten käsittelemiseen, et ei me nyt kyl mitää varsinaisesti niinku jutun tekemisiä ja tämmösiä... enkä mä usko et kukaan odottikaan et siel ois nyt harjoiteltu juttujen rakenteita ja muita tällasia vaan kyl se oli enemmän sitä et miten käytetään itseä siinä työvälineenä omaa persoonaa ja miten esimerkiks voidaan, ku (...) ennalta on hirveen tymepe asenne jota ki haastateltavaa kohtaan et ei kai mun tartte, ni miten pystyy motivoimaan ittesä siihen et mä hoidan tän homman kotiin ja et tossaki tyypissä on jotain hyvää ja mielenkiintosta. "

"Caseja. Ihan semmosena että niin että jokainen vuorollansa otti, sattumanvarasesti, ei välttämättä ennalta sopien, että otetaan jonkun esimerkki, et hän nyt haluaa nyt tämmöseen tai tommoseen asiaan selkoa, ja kertoi sen asian, ja sit siitä keskusteltiin, ja sit siihen haettiin näin päin edeten, kyllä siinä varman tuli koko työn kirjo käytyä läpi."

9.3.7 Vaikutukset ammattietiikkaan

Vaikka ammattietiikan voisi hyvinkin kuvitella nousevan toimittajien työnohjauksissa esiin ja ohjauksen jopa jollain tavoin vaikuttavan siihen, ei näin tulosten perusteella kuitenkaan ollut käynyt. Mielenkiintoista kuitenkin oli, miten toimittajat ammattietiikan mieltävät ja mitä kaikkea siihen liittävät.

Peräti 3/4 eli 18 vastaajaa 24:stä ilmoitti, ettei työnohjauksella ollut vaikutusta ammattietiikkaan, tai jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen. Vain neljännes koki, että vaikutusta oli ollut. Neljä vastaajaa niistä, jotka katsoivat vaikutusta olleen, liitti tulkintani mukaan etiikan nimenomaan työhön. Vastaavasti neljän vastauksen sisällöstä voidaan päätellä, että etiikka koetaan vastuuksi kahteen suuntaan: itselle ja työnantajalle. Esimerkiksi on eettistä pitää itsestään huolta, jotta jaksaa tehdä töitä.

"Etiikkaa, vastuuta, oikeutta toimia tuli mietittyä enemmän ja väkisinkin se on vaikuttanut tarkkuuteen."

"Oppi pohtimaan asioita. Tai ehkä lähestymistapoja miettii entistä tarkemmin eikä käytä ihmisten heikkouksia hyväkseen."

"Vahvasti, tuli ajatelleeksi mitä mieltä on, myös kollegojen kanssa keskusteleminen sai ajatukset liikkeelle."

Yllättäen muutama vastaaja liitti etiikan työpaikan ihmissuhteisiin ja oman itsensä hoitamiseen.

"Seläntakana on turha panetella tai vihjailla, pitää olla suora, niin pitemmän päälle asiat sujuvat paremmin."

"Pyrin tekemään työtehtäväni hyvin mutta osaan nyt jättää työt selkeämmin työpaikalle."

On siis eettistä pitää itsestään huolta niin, että jaksaa työssä. Samaan logiikkaan viittaa kaksi ei-vastausta, joiden sisällöstä voi tehdä päätelmiä myös "eettisestä vastuusta" kahteen suuntaan: itselle ja työnantajalle:

"No eipä juuri. Hyvä työntekijä ajattelee myös itseään jotta siitä on pidempään iloa."

"Ei. Olin jo sitä ennen päättänyt että teen (juttuja) vain itseäni kiinnostavista aiheista."

Näiden vastausten valossa termi ammattietiikka on toimittajille varsin laaja käsite sulkien sisäänsä monenmoisia asioita. Etiikan piiriin kuuluu vastausten perusteella ainakin seuraavat seikat: työn tarkkuus, lähestymistavat ja omien mielipiteiden tarkentaminen sekä toisaalta eettiset ratkaisut koskien omaa käytöstä lukijoita, haastateltavia ja työtovereita kohtaan sekä (eettinen) vastuu omasta jaksamisesta

9.4. Vaikutukset itseen

Monivalintakysymyksiin toimittajien tekemien valintojen perusteella työnohjaus vaikutti selkeimmin ohjattavien omaan henkiseen kasvuun. Samoin oman itsen kehittymisen ja itsetuntemuksen lisääntyminen olivat kärkipaikoilla vastauksissa lomakkeen avoimeen kysymykseen "Mistä työnohjauksessa oli eniten hyötyä? Miksi?" (Itsetuntemuksen lisääntymiseksi on tässä tulkittu omien tunteiden ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä omien motiivien hyväksyminen.)

"Opin jäsentämään epämääräistä hankalaa oloa. Mikä siihen oli syynä ja pystyikö ongelmille tekemään jotain."

"Itsetutkistelusta ja kriisitilanteiden purkamisesta. Ei ota taakkaa asioista joista ei tarte, joille ei vaan voi mitään."

"Huomasin etten voi olla täydellinen eikä minun tarvitse olla; muutkaan eivät ole."

"Minän kehitys"

Teemahaastattelussa asiaa tiedusteltiin hieman laajemmalla kysymyksellä "Miten ohjaus vaikutti sinuun itseesi ihmisenä?" Haastatellut nostivat esiin itsetuntemuksen ja itsestä huolehtimisen, roolit, rohkeuden ja jaksamisen lisääntymisen.

"Kyl se varmaan just, että opetti että pitämään huolta itsestään työkaluna, ni kyllän se on myös sitä, että pitää ittestään huolta ihmisenä.(...) aina kun niitä tavoitteita laitettiin, niin siin oli kyllä tämä et ihmisen monet roolit, et sä oot äiti ja työntekijä ja sit sä oot joku henkisen kasvun ja opiskelu ja kaikkee tällasta, et pitäis näin niinku monee suuntaa mennä. Joo kyllä mä niin ku semmosen varmaan hokasin, et ihmisessä on joku henkinen ulottuvuus ja tiedollinen ulottuvuus, ja niitä pitää niinku ruokkia kans."

"Se kyllä avas, että kyl se niinku ihmisenä, siinä oppi tuntemaan itteensä ihan toisella lailla tai näkemään ne asiat jotenki konkreettisemmin, jotka ties että ne on, kai ne on ollu aina olemassa, mutta niille ei ollu sellasta sanallista ilmasua eikä kuollista ilmasua, me piirrettiinki paljon (...) et mä oon monasti aatellu et sitä on turhaki sellanen lärpäkö, mut että tajus niin ku että se on esimerkiks tässä työssä yks työkalu joka on äärettömän arvokas, ja että läheppä galluppia tekemään mykkänä tuonne ni tekemättä jää, ja että ei se oookkaan turhaa puhetta (...) se että myöskin tajusin sen, että mulle sanottiin siellä, että mä hirmu herkästi saan voitettuu ihmisen luottamuksen mut että ymmärrän myös senki, että en käytä sitä väärin."

"Mä oon ehkä vahvempi kestäämään justis tuommosia, joku tulee haukkumaan naama norsunvituksi. (...) Mulla oli lääkkeet, mä olin saanu varmaan työnohjauksesta lääkkeet, kaikkee ei tarvii sietää (...) nää on kaikki varmaan sieltä ihan puhtaasti työnohjauksesta.(...) siis täytyy tarkkailla itteensä, mutta voi tajuta senki, että tosiaan, että meidän organisaatioon kuuluu se, että meillä on aina sylkykuppeja."

9.5 Vaikutukset työyhteisöön

Työyhteisöä koskenut monivalintakysymysten osio antoi melko heikosti yleistettäviä viitteitä siitä, miten työnohjaus oli työpaikan yhteistyöhön ja ilmapiiriin vaikuttanut, koska suuri osa toimittajista oli osallistunut ohjauksiin, joissa oli vain yksi tai muutama jäsen kustakin toimituksesta. Lisäksi vastaajissa oli kolme freelance-toimittajaa, joilla ei ole vaki-

tuista työyhteisöä. Monivalintakysymysten vastausten mukaan toimittajat kokivat työyhteisön osalta työnohjauksen vaikuttaneen eniten vuorovaikutustaitoihinsa ja palautteen vastaanottamiseen. Seuraavaksi nousivat palautteen anto työyhteisössä ja vaikutus työpaikan ihmissuhteisiin. Työpaikan ihmissuhteisiin liittyvien asioiden purku ja niihin ratkaisujen tai ratkaisumallien löytyminen työnohjauksessa sai viisi mainintaa kysyttäessä avoimella kysymyksellä työnohjauksen hyödyistä. Vertaistuki on pulpahtanut esiin pitkin tutkimusta monessa paikassa, niin myös tässä.

"Palautteen annossa ja vastaanottamisessa!!"

"Yhteisistä pohdinnoista kollegojen kanssa - antoi uutta näkökulmaa."

"Asioiden ratkomisesta kollegoiden kanssa; samat ongelmat vaikka eri työpaikka ja erilainen työ. Vertaisryhmän tuki."

Teemahaastattelut valaisivat aihetta entisestään. Yksi haastatelluista oli freelancer, joten hänellä ei ollut omaa työyhteisöä, johon ohjaus olisi voinut vaikuttaa. Kaksi viidestä muusta oli osallistunut ohjaukseen, jossa ryhmä koostui oman toimituksen jäsenistä. Toinen heistä oli kokenut työnohjauksen kokonaisuudessaan jokseenkin hyödyttömäksi, eikä se hänen mielestään myöskään ollut vaikuttanut työpaikan ilmapiiriä parantavasti, joskaan ei huonontavastikaan. Toinen toimittaja, joka osallistui työnohjaukseen oman toimituksen kollegojen kanssa, kertoi ohjauksella olleen vaikutusta lähinnä ryhmäläisten keskinäisiin suhteisiin sekä oman käytöksen kautta myös muuten.

Kaksi toimittajaa oli osallistunut ohjaukseen, jossa heidän itsensä lisäksi oli yksi muu henkilö omasta toimituksesta. Myös he kertoivat nimenomaan oman käytöksen vaikuttaneen työpaikan ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin myönteisesti. Yksi toimittaja oli ainoa oman toimituksensa edustaja työnohjauksryhmässään. Hän uskoi, että jo kaksikin työnohjaukseen yhdessä osallistuvaa saman toimituksen työntekijää saattaisivat yhdessä vaikuttaa työyhteisöön positiivisesti.

"Sen porukan kesken joka oli siellä ni se varmaan vaikutti myönteiseen suuntaan. Mut kyl mä oon huomannu et siit on hyötyä ja sitten voi olla et me ollaa pystytty keskustelemaa sen jälkee, tää porukka, keskenää avoimemmin (...) et vaik mä oon äkkipikanen ja helposti sanon, niin ehkä ne kielenkantimet on nyt vähän tiukemmassa."

"Meillä oli työpaikalla semmonen ongelma et sanottiin hirvittävään rumasti toiselle (...) ni tavallaan sen työnohjauksen kautta tajus, et täytyy mennä sit sanomaa sille toiselle vaik seuraavana päivänä, et sori hei et nyt mä sanoin tosi rumasti ja mä en ois saanu niin tehdä, et se johtu siitä et mä olin stressaantunu mut se ei oikeuta sitä, et sori, ni sit huomaa, et meil alko muutki tekemään sitä välillä (...) ku meni sanomaan toiselle, ni se levis."

"No vaikuttaahan se siihen tietenki et jos on ihmisiä jotka ei tuu keskenään toimeen ni sitte sä tuut siihen väliin, tuut kummanki kansa ja koet, että oot ystävä tai anaki vähintäänki se toimeentuleva työkaveri, niin se on aika rankkaa (...) työsuojeluvaltuutettuna kuunnella (...) sitä molempien puolien valitusta siitä, että asiat on näin huonosti, pystymättä kuitenkaan, koska ei sulla oo mitään muuta ku se oma ittes siinä työkaluna ettei sulla oo mitään valtuuksia tehdä sen enemppää ku kuunnella ja yrittää järkeä puhua kummallekkii"

9.6 Vaikutukset jaksamiseen

Työnohjauksen vaikutusta toimittajien jaksamiseen alettiin selvittää teemahaastatteluissa kysymällä, mitkä haastateltava koki kuluttavimmiksi ja / tai stressaavimmiksi asioiksi omassa työssään työnohjauksen alkamisaikoihin. Kysymyksen yhteydessä tarkennettiin tarvittaessa, millainen vastaajan oma jaksaminen oli ennen ohjausta, muuttuiko se ja jos, niin miten. Kyselylomakkeessa jaksamisesta kysyttiin sekä monivalintakysymyksellä että avoimella kysymyksellä.

9.6.1. Raskaiksi koetut asiat työssä

Teemahaastatteluissa kuluttavaksi ja stressaavaksi asiaksi nousi useimmin huonon johtajuus. Muita työhön liittyviä raskaiksi koettuja asioita olivat muutos omassa tehtäväkuvasa, vuorotyö ja työn liiallinen määrä. Yksi haastelluista mainitsi stressaavaksi suhteet työkalaverihin. Yhdellä toimittajista erittäin kuormittava vaihe yksityiselämässä kietoutui omaan liialliseen työntekoon ja ongelmiin pomon kanssa.

Neljä kuudesta haastateltavasta mainitsi erittäin kuluttavaksi työssä esiintyväksi asiaksi johtamisongelmat ja sen seuraukset. Kun otetaan huomioon, että yksi kuudesta vastaajasta oli freelancer-toimittaja ja täten itse itsensä johtaja, voidaan sanoa, että johtamisongelmat koskivat todella suurta osaa haastatelluista (4/5). Kolme toimittajaa kertoi olleensa pomon hampaissa jopa niin, että tilannetta voi hyvällä syyllä luonnehtia työpaikkakiusaamiseksi. Kaikissa näissä tapauksissa haastateltavat mainitsivat, etteivät suinkaan olleet työpaikallaan ainoita, jotka saivat osakseen epäasiallista kohtelua.

"Työssä ehdottomasti kuluttavinta oli se, että meillä oli sillä hetkellä semmonen päällikkö, jonka kanssa mä en tullu toimeen en yhtään, se oli silkkää helvettä ja se oli työpaikkakiusaamista monen muunki kohdalla, se oli vaan niin kammottava tilanne kaikkienensa."

"Siis mä en ois jaksanu jos minä en olis lähteny jonnekin, siis saanu sanoo nämä, ja sit saanu tavallaan vastauksia... Siis huono johtaminen ja muuttuneet välit työkalvereiden kanssa ja tehtäväkuvioiden muutos olivat niitä."

"Meidän silloinen esimies oli ajanu kymmenessä vuodessa tän työyhteisön kokolailla kasaan, syvään kriisiin, ja me tuettiin toinen toisiamme että me jaksettiin. Ja kaikki oli vähän niska kyyryssä, et koska tulee puukko kenenkin selkään."

Yllä mainitut kuormittaviksi ja stressaaviksi koetut asiat olivat syöneet haastateltujen jaksamista niin, että neljä kuudesta kuvaili jaksamistaan työnohjauksen alkamisaikoihin joko melko heikoksi tai erittäin huonoksi; kaksi toimittajaa kuvasi ajaneensa itsensä piippuun - toisen oli uuvuttanut "työhulluus" ja yksityiselämän ongelmat, ja toinen puolestaan "oli ollut liian raaka ja armoton omalle työvälilleen". Kaksi haastateltua puolestaan kertoi jaksavansa melko hyvin ongelmista huolimatta. Toista heistä auttoi jaksamaan "elämän paras työyhteisö":

"Se meidän neljän hengen ryhmä joka sillon oli, ni mul ei oo ikinä ollu niin hyvää työyhteisöä (...) et mä

nautin ihan hirveesti siitä työn tekemisestä, vaikka mä sit jouduin peittelee kaikkee siinä sivussa, mutta kuitenkin. Sen seurauksena kyl se jaksaminen oli, et se tuli tavallaan siitä, että vaikka oli niitä pelkoja ja oli riittämättömyyden tunne, niin sit siinä ryhmässä mulla oli semmonen tunne että mulla on tässä ryhmässä paikka ja mä voin linnottautua sinne ja mun ei tarvii välittää muusta."

9.6.2 Työohjauksesta jaksamista ja voimavaroja

Kyselylomakkeessa jaksamista kysyttiin sekä monivalintakysymyksellä että avoimella kysymyksellä.

Työohjauksen vaikuttavuudessa jaksaminen nousi monivalintakysymyksissä jaetulle kakkostilalle. Myös avoimeen kysymykseen "Vaikuttiko työnohjaus työssä jaksamiseesi ja omiin voimavarioihisi? Miten?" vastanneista kaksi kolmesta (16/24) kertoi saaneensa työohjauksesta lisää jaksamista ja voimavaroja.

Vastaukset voidaan jakaa neljään ryhmään sen perusteella, mitä kautta toimittajat kokivat jaksamisensa kohentuneen. Näitä ovat oma itse, vertaistuki, töiden ja vapaa-ajan rajaaminen sekä työpaikan ihmissuhteet ja ilmapiiri.

Selkeimmin korostui voimaantuminen oman itsen kautta ja erityisesti itsetuntemuksen lisääntymisen avulla (11 mainintaa). Itsetuntemuksen lisääntymiseksi on tässä tulkittu omien tunteiden ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä omien motiivien hyväksyminen. Myös ymmärrys muita ihmisiä kohtaan lisääntyi. Itsetuntemukseen liittyvät myös maininnat siitä, että tajuttiin alkaa huolehtia itsestä myös fyysisesti ja lisätä sitä kautta jaksamista. Itsetuntemus lisäsi myös itsevarmuutta ja rohkeutta.

"Opin uutta vahvuuksistani ja heikkouksistani, mikä on auttanut voimien jakamisessa."

"Ymmärsin ihmisen psyykkisiä mekanismeja, akuutisti pääsin uupumustilasta ulos."

Neljä vastaajaa koki ohjauksen lisänneen jaksamista työnohjausryhmästä saadun vertaistuen kautta.

"Hankalien asioiden jakaminen helpottaa, 'vertaistuki'."

"Samantapaisten ongelmien jakaminen toisten kanssa tuntui keventävältä ja voimaannutti."

Myös kyky rajata työ ja vapaa-aika erilleen lisäsi jaksamista. Näin koki kolme vastaajaa.

"Opin antamaan anteeksi itselleni; opin vähentämään omaa työmäärääni, sillä työt eivät lopu tekemällä, opin sanomaan EI ja sen ennen kaikkea!! Hyvällä omallatunnolla."

Samoin kolme vastaajaa ilmoitti jaksamisen lisääntyneen parantuneiden työpaikan ihmissuhteiden / ilmapiirin kautta.

"Puhdisti työilmapiiriä. Puhuttiin porukkaa hiertäneistä asioista, opeteltiin erilaisia palautetekniikoita yms. kanssakäymistä."

Kolmannes vastaajista oli puolestaan sitä mieltä, että työnohjaus ei vaikuttanut heidän jaksamiseensa. Niissä tapauksissa, joissa vastaaja ei ollut kokenut ohjauksen vaikuttaneen jaksamistaan tukevasti (8), oli useimmilla varsin neutraali asenne asiaan,

"En usko, ongelmia ei ollut työnohjausta aloitettaessakaan."

mutta toisaalta varsin negatiivisiakin kokemuksia mahtui joukkoon (3).

"Harmitti kun meni 80 euroa hukkaan."

"Ei vaikuttanut. Burnout iski ja jouduin pitkälle sair. lomalle."

"Ei ainakaan positiivisia vaikutuksia."

Haastatteluilla haluttiin tarkentaa, millä tavoin toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen jaksamiseensa. Työnohjauksen alkaessa oman jaksamisensa hyväksi ilmoittanut vastaaja ei kokenut ohjauksen juurikaan vaikuttaneen jaksamiseensa. Sen sijaan muut haastatellut kokivat vaikutuksen olleen hyvinkin selvän. Myös haastatteluissa nousivat esiin lomakekyselyn tuttu jako: erityisesti jaksaminen lisääntyi itsetuntemuksen ja itsetunnon parantumisen kautta, vertaistuen ja työn rajaamisen avulla sekä työpaikan parantuneen ilmapiirin avulla.

Haastateltavat kuvasivat itsetuntemuksen parantumisen vaikuttaneen itsetuntoa kohentavasti. Haastatellut saivat rohkeutta puuttua ongelmiin, ja moni vaikea asia ratkesi tällä tavoin. Rohkeus esim. puuttua esimiesten toimintaan paransi useassa tapauksessa koko työyhteisön ilmapiiriä. Itseään syyllistäneet toimittajat saivat uutta näkökulmaa asioihin ja syyllisyys väheni. Myös vertaistuen merkitystä painottivat kaikki muut paitsi työnohjauksen kokonaisuudessaan hyödyttömäksi kokenut vastaaja.

"Mul oli henkilökohtasesti aika solmussa elämä, ja se työnohjaus tuki hirvittävästi hyvin mun toipumista, et se oli mulle hirveen terapeutin kokemus ja mä suhtaudun hyvin myönteisesti tähän. Mut sitte se oli myöskin sit tälle työyhteisölle."

"Mun osalta tilanne päättyi sitte tän työnohjauksen jälkeen siihen, että mä menin valittua tästä pomosta päätoimittajalle (...) ni sit koko se ryhmä missä mä olin ni se siirrettiin pois tän päällikön alaisuudesta, hänelle ilmoitettiin, et hänellä ei oo mitään asiaa tulla koko sinne meidän osastolle, mistä kaikki muutkin oli hyvin kiitollisia sen jälkeen (...) mulla ei olis ollu ehkä uskallusta tehdä sitä jos mä olisin ollu epävarmempi sen suhteen että onks mulla paikkaa siellä"

"Kaikki toimittajat tekee persoonallaan työtä, ni mä en ollu sitä oikein käsittäny, et sitä ei saa ajaa piip-puun. Et mä olin ollu liian raaka ja armoton tälle työvälineelle. Et ajanu karstasella koneella jo niin kauan että leikkas kiinni. Et jotenkin sen koneen huoltamista opin paljon työnohjauksessa (...) ja seki on musta vinkeetä, se opetettiin et se on tää kiitoksen hetki, et ku tekee ison työn, ni sit pitää jollakin lailla järjestää itelleen palkintoo tai kiitosta siitä, että hurraa, nyt minä tein tämän, että jos on joku tosi iso juttu jonka saa valmiiks, ni sit jotakin järkkää. Ja sit samaten senki mä oon oppinu, et järkkää itelleen jotain virkistystä vuosittain, niin ku jotain ammatillista, mä oon sit aika paljo koittanu et meen sit johonki kurssille tai jotain."

"No varmaan se että omaa jaksamistahan helpottaa se että tietää että mä en oo ainoo, jos löytää siihen muitakin syitä (...) Jo semmonenhan on niin ku että tajuaa, että ei se välttämättä minusta johdu, ja että ne kumminki, oppii tarkkailemaan jotenki tämmöistä että miten mä nyt käyttäydyn sitte."

9.6.3 Toimittajien näkemyksiä jaksamisesta

Laajemmissa toimittajista tehdyissä tutkimuksissa on kartoitettu toimittajien jaksamista. Sen sijaan harvemmin on kysytty, millä keinoin toimittajat itse lähtisivät vaikuttamana jaksamisen edistämiseen.

Halusin saada haastatteluissa selville toimittajien näkemyksiä siitä, millaiseksi he katsovat toimittajien jaksamisen yleisesti ja millaisten seikkojen he katsovat vaikuttavan jaksamiseen. Vastaajat kuitenkin ilmaisivat, että puhuvat mieluummin lähinnä omasta puolestaan, koska eivät voi olla varmoja muiden kokemuksista.

Kysyin myös, millä keinoin vastaajat lähtisivät varmistamaan tai parantamaan toimittajien jaksamista sekä millaisia ideoita heillä on toimittajien työnohjauksen kehittämiseksi.

Haastatellut arvelivat, että osa toimittajista voi paremmin ja toiset huonommin. Erityisesti he uskoivat iän vaikuttavan jaksamiseen: vanhemmat ovat ehkä uupuneempia, mutta toisaalta nuorillakin on omat ongelmansa, kuten pätkätyöt. Myös lehden pienen koon katsottiin olevan riskitekijä, koska jokainen työntekijä on "korvaamaton", ja jos joku on poissa, joutuvat muut tekemään ylitöitä, ja koska ylityöt täytyy pitää vapaina, aiheuttaa se taas työntekijävajetta, joka kuormittaa, josta seuraa poissaoloja.... Näin oravanpyörä on valmis. Johtamisen ongelmiin viittasivat kaikki freelancer-toimittajaa lukuun ottamatta. Myös erilaiset muutokset nähtiin jaksamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Eräs haastateltu näki, että muiden uupumisen seuraaminen vaikuttaa myös omaan jaksamiseen.

Jaksamiseen vaikuttavat haastateltujen mukaan muun muassa seuraavat asiat:

- Nuorilla huono palkkaus (joka nousee erittäin hitaasti) ja pätkätyöt
- Vanhemmilla ikä ja leipääntyminen; epävarmuus oman työn arvosta (aletaan vihjailta eläkkeelle jäämisestä, palkataan nuoria pomoja) ja vuorotyö
- Työntekijöitä laitettu pois mutta ei otettu ketään tilalle -> kova työtahti ja paljon ylitöitä, koska liian vähän ihmisiä; kokeneemmille jää lisäksi uusien "vahtiminen"
- Freelancerit taloudellisesti heikommilla, mutta vaki-ihmiset muuten kovemmilla, koska heistä otetaan kaikki tehot irti (freen mielipide)
- Huono johtaminen
- Töiden jako/jakautuminen
- Avokonttorissa melu ja sotku, koska liian pieni tila
- Palautteen puute, epämääräinen ja asiaton palaute
- Johdolla eri käsitys journalismista kuin alaisilla
- vaikeus motivoitua annettuihin juttuaiheisiin
- Tiedonkulku -> epätietoisuus työtehtävästä
- Muutokset:

- a) toimittajakunnassa ("sukupolvenvaihdos")
- b) organisaatiossa
- c) toimitusjärjestelmässä
- d) vaatimuksissa koskien juttutyyppejä ja/tai jutun sisältöä: tehdään pientä uutispätkää eri välineisiin, konseptointi eli juttu määritelty tarkasti etukäteen; annetut aiheet epämielekkäitä

"Pienet yksityiset lehtitalot, pienet toimitukset, niin niissä jaksetaan huonosti (...) missä ei ole ammattimaisia johtajia, ne ovat milloin mistäkin muusta motiivista sinne päätyneet, mutta eivät ole missään tapauksessa ammattimaisia. Ja sit sitä väkeä on vähän ja jokainen on niin ku elintärkeä sille yhteisölle(...)Mut että pienissä muun muassa ylityöt, niitä ei näy missään oikein tutkimuksissa, mutta sitte ku ihmiset tapaa toisiansa, ni en jaksais, en jaksais ja on taitamatonta johtamista ja on liikaa ylitöitä, ne on suuret asiat, ja sitä kautta tulee se tuntu, että suhteessa palkkaan teen liian paljon ja liian vaativaa työtä."

"Mitä mä katon vakipaikalla olevia, ni kyllä niitten, ne näyttää olevan musta kauheen lujilla.(...) Free-toimittajillahan on se, että se on aina raha, joka joustaa, et ei tarvii välttämättä ajaa itseensä niin piipuun, mut se tarkoittaa sitte, et sulla on vähempi liksaa (...) tää niin ku ylipäättänsäkin työelämässä meillä on oleva kauhee tehojen irtiotto, et ihmisten pitää tuottaa niin hirveesti, ni se on jollain lailla, se ei sovi luovaan työhön minusta, se valtava tekeminen, pitäis niin ku jotenkin ymmärtää se luovan työn prosessi, että ei se oo sitä että vaan katotaan kelloo, että noin monta sä kerkeet tekemään noin ja noin monessa tunnissa, että ku siinä tarteis myös sen asioitten prosessoimiseen jättää vähän aikaa. (...) Siis luova työ viihtyy vapaudessa, se nyt vaa on niin."

"Meil ei oikeestaan oo palautejärjestelmää lainkaa, se on ihan hirveen, se on henkisen jaksamisen kannalta yks ongelma, tai itse asiassa vielä huonompi on se et annetaan epämäärästä palautetta."

"Tää hemmetinmoinen työtahti"

"Mä tiedän et siellä (eräässä muussa toimituksessa) on ihan helvetin tiukaks vedetty, et siellä puristetaan ihmisestä viimesetkin mehut(...) semmosta uupumusta ja väsymystä ja leipääntymistä selvästi on vanhemmassa porukassa nähtävissä"

"Sikäli kun tuolta kentältä kuuluu (...) yleensä jos toimittaja on viiskytkuus vuotias ni kylhä sielt siin vaiheessa rupee esimiehet kysymää et koskas oot aatellu eläkkeelle jäädä ja muuta (...) siis sen kanssa kamppaileminen, että vieläkö mun työlläni on arvoa ja näin, ni se saattaa olla aika iso juttu vanhemmille toimittajille (...)sun pitäski pystyä yhtäkkiä olemaan tällänen monimediatoimittaja, et tehdä pientä uutispätkää johkuu tonne, vaikka radiouutisiin tai sitte vaikk nettiin jotain pieniä uutispätkiä, ja sä kenties olet semmonen pitkän jutun kirjoittaja, semmonen repparitoimittajatyyppe tai muuta."

Jyrkiäisen tutkimuksessa kysyttäessä toimittajilta työpaikan ongelmista nostivat vastaajat selkeästi suurimmiksi kiireen ja kasvaneet aikataulupaineet, jotka myös tähän tutkimukseen vastanneet toimittajat toivat esiin. Sen sijaan kolmanneksi Jyrkiäisen tutkimuksessa nousseen asian eli sen, että palkka ja palkkiot eivät vastaa työtehtävien vaativuutta, mainitsivat vain kaksi toimittajaa 24:stä, joista toinen freelancer. Myöskään johtamisen ongelmat eivät Jyrkiäisen tutkimuksessa nousseet ongelmien kärkikaartiin, kun taas erityisesti niiden osuus korostui teemahaastatteluissa

Journalistit jaksamaan -tutkimuksessa eniten stressiä aiheuttavien asioiden joukkoon nousivat työasioiden ajatteluun vapaa-aikana, mahdottomuus hallita kaikkea tietoa, jota tarvitsee työssään, työhön eri tahoilta kohdistuvat ristiriitaiset odotukset ja se, että työ häiritsee perhe-elämää. Tässä tutkimuksessa näistä nousi esiin tarve oppia rajaamaan työ- ja vapaa-aika selkeämmin toisistaan erilleen. Sen sijaan vastaajat eivät tuoneet ongelmana esiin esim. mahdottomuutta hallita kaikkea työssä tarvittavaa tietoa.

9.6.4 Toimittajien ehdotuksia jaksamisen tukemiseen

Haastateltaviksi suostuneilta toimittajilta kysyttiin myös, millä keinoin he lähtisivät varmistamaan tai parantamaan toimittajien jaksamista. Kuusi viidestä ei nähnyt yhteisten harrastuspäivien tai elämysretkien olevan vastaus työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, vaan jaksamista lähdetäisiin varmistamaan hyvinkin erilaisilla menetelmillä. Yksi vastaaja piti koko työyhteisön yhteisiä virkistyspäiviä me-hengen luomisen kannalta hyvinä.

Tärkeimmäksi keinoksi edistää työssä jaksamista mainittiin kiireen vähentäminen; kaikki haastatellut toivat tämän esiin. Toimittajat katsoivat, että jaksamista edistäisi, jos juttuja saisi tehdä edes joskus rauhassa ilman ainaista kiirettä, ja saattaa työ loppuun asti, nähdä sen lopputulos ja hengähtää ennen seuraavaa hommaa sen sijaan että tekisi montaa asiaa päällekkäin.

Keinoiksi kiireen vähentämiseen nähtiin esimerkiksi työaikalakien ja työsopimusten noudattaminen ja hyvä johtaminen (viisi mainintaa). Myös ihmissuhdetaitoja tulisi parantaa ja lisätä työyhteisöissä eri työtä tekevien keskinäistä ymmärtämystä ja tietoa toisen työnkuvasta. Tähän päästäisiin yhden toimittajan mukaan esimerkiksi työnkierrolla, kun taas eräs muu haastatelluista katsoi jaksamista edistävän sen, että jokainen saisi pääasiassa keskittyä siihen, minkä parhaiten osaa.

Kaksi toimittajaa mainitsi tärkeäksi jaksamista ylläpitäväksi asiaksi koulutuksen. Toimittajat kaipasivat myös foorumia, jossa voisi työajalla keskustella rauhassa ja luottamuksellisesti. Myös työnohjaus nimettiin keinoksi edesauttaa jaksamista. Yksi toimittaja koki, että jaksamista auttaisi myös pieni ja yksinkertainen asia: välitettäisiin siitä, miten toinen voi.

Keinoja parantaa jaksamista:

- rauha tehdä juttuja ettei aina kiire; lisää aikaa että voisi tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisi; aikaa tehdä työ loppuun ja nähdä sen lopputulos
- johtajakoulutus
- ihmissuhdetaidot, käyttäytyminen toisia kohtaan toimituksissa
- työaikalakien ja työehtosopimusten kunnioittaminen ja noudattaminen
- foorumi, jossa työajalla keskustella luottamuksellisesti ja rauhassa asioista / työnohjaus
- koulutus, johon yhdistyy vapaamuotoinen kanssakäyminen muiden talojen ihmisten kanssa
- välittäminen ja sen näyttäminen

- käytännön esim. avokonttorin ongelmiin käsiksi käyminen, joka olisi samalla viesti työntekijöille, että heidän työhyvinvoinnistaan välitetään
- juttumatkat ulkomaille tai kauemmas kotimaahan
- kukin saa tehdä sitä minkä parhaiten osaa, ei "kaikki tekee kaikkea -asenne"
- työkierto, sitä kautta ymmärrys toisten ongelmista ja suhteellisuudentajua
- avoin keskustelu alaisten ja pomojen välillä

" Johtajakoulutusta, työläinsäädännön ja työehtosopimuksen tuntemusta, terveet normaalit neuvotteluyhteydet."

"Freellähän on just se et ku sillä on mahdollisuus hoitaa sitä konettaan (...) Ja just se et sinne päähän täytyy pistää kans kaikkee, eikä ainoastaan ottaa sieltä ulos, se on aika tärkeä. (...) Et kyllä se tekeminen tarttee sellasen väljyyden, ei se voi olla kauheen kiireessä. No joku uutistoimitus tietysti voi, eri asia että uutisen nyt pystyy kirjottaa nopeestikkin, mut henkilöjutut tai tommoset kaunokirjallisuutta lähenevät jutut, ne tarttee sen kypsyttelyajan."

"Mun mielestä kaikkein ratkaisevinta olis se, et kaikki opettelis käyttäytymään niin ku ihmiset... mut et millä se tehdään, se on niin ku se ongelma (...) ja et mistä se johtuu? Et onks se sit sitä, et siel oikeesti ollaan niin ku jokainen itse voi huonosti ja sit kaataa sen muitten niskaan. Et onks se sitä? Ja jos se on sitä, ni millä sitä pahaa oloa vois purkaa (H: No mitä sä tekisit, millä sä luulet et sitä vois purkaa?) Mä en tiää, siis mulla autto työnohjaus."

" Mä uskon siihen et koulutus on myöskin virkistystä... ja se on parhaimmillaan silloin kun siellä samassa porukassa on muitten talojen väkeä (...) mä järjestäisin semmosia koulutuksia et vieraalla paikkakunnalla niin et se porukka pysyis kasassa sen illanki ja seurustelis keskenään. Se on yks asia mihin mä ihan oikeesti uskon, että tapaa muitten talojen väkeä. Koska siellä sitte huomaa et ei täällä nyt sitte niin hemmetin huonosti olekaan."

Kaksi eri ryhmään kuulunutta freetä kertoi omien työnohjausryhmiensä ryhtyneen jaksamista parantavaan toimintaan ohjauksen loputtua: ryhmät olivat jatkaneen kokoontumista. Näin he ovat varmistaneet, että saavat yksinäiseen työhönsä vertaistukea jatkossakin.

"Työnohjausryhmämme perusti ohjauksen loputtua instituution nimeltä Aamukahvit. Kokoonnumme kerran kuussa aamukahville ja käymme läpi "mitä minulle kuuluu juuri nyt" -kierroksen. Se on ollut uskomattoman voimaannuttavaa ja tukevaa. Kuvaavaa on että meistä harvoin on kukaan poissa. Olemme järjestäneet itsellemme myös "virkistyspäiviä"."

"Ohjaaja kannusti, että jatkaisimme jotenkin keskenämme. Seuraavana vuonna aloitimme ns. lukupiirin, jossa kukin vuorollaan tuo lehtijuttunsa, jota muut sitten ruotivat. Viime syksynä kyllästyimme siihen ja aloimme luovan kirjoittamisen kerrat. Nämä kerran kuussa. Ei ohjaajaa, vaan keskenämme sovimme, mikä on seuraavan kerran tehtävä. Olemme hyvin innostuneita!"

Tuomivaaran ym. (2002, 283) mukaan työuupumuksen muodostumista journalistisessa työssä ennustavat se, missä määrin työ kyetään rajaamaan ajallisesti ja ajatuksellisesti, kuinka hyväksi oma kompetenssin koetaan ja kuinka palkitsevaksi työ ja työyhteisö koetaan. Tutkimuksessa esitettiin, että toimittajien jaksamisen varmistamisessa on keskeistä tukea sekä työn välineen että sen sisällön hallintaa, mitoittaa työ ja sen resurssit niin, että myös muut elämänalueet huomioidaan sekä säilyttää työntekijän työmotivaatio sellaisena,

että se liittyy hänen niin sisäisiin kuin ulkoisiinkin tavoitteisiinsa. Toimittajat itse ehdottavat pitkälle samaa: työtä vähemmälle esimerkiksi työaikalakia noudattamalla, johtajuus ja työpaikan ihmissuhteet kuntoon, koulutusta, mahdollisuus pieniin palkintoihin (esim. jutumatkat ulkomaille) sekä pieni ja yksinkertainen, mutta silti suuri ja tärkeä asia: välittäminen ja sen osoittaminen.

9.7 Työnohjaajan ammattitaustan merkitys

Vielä parikymmentä vuotta sitten katsottiin, että työnohjaajan tuli olla saman alan ammattilainen kuin ohjattavansakin. Nykyisin Suomessa on kuitenkin paljon työnohjaajia, jotka ohjaavat muitakin kuin oman alansa ammattilaisia. Tällä hetkellä mielipiteet työnohjaajienkin keskuudessa jakautuvat kahteen leiriin: toiset ovat yhä sitä mieltä, että ohjaajalla pitää olla sama ammattitausta kuin ohjattavilla, kun taas toiset katsovat, että eri alan ammattilainen voi tuoda uusia näkökulmia työn tarkasteluun. Aihe kiinnostaa minua useammasta syystä. Ensiksikin yllä mainitusta, eli halusin kysyä tutkimukseen osallistujilta, onko asialla ohjattavan näkökulmasta merkitystä. Sen lisäksi olin itse kuullut muutaman toimittajan valittavan sitä, että ei-toimittajataustaisella työnohjaajalla oli ollut vaikeuksia hahmottaa toimittajan työn ongelmakohtia eikä työnohjaus kertojien mukaan ollut juuri tästä syystä edennyt tai muodostunut hedelmälliseksi prosessiksi. Kolmanneksi asia kiinnosti, koska itse ohjaan henkilöitä, joista lähes kaikki edustavat eri ammattia kuin mihin itselläni on koulutus ja/tai työkokemusta, ja ovat keskenään vielä aivan eri ammattien piiristä (sosiaalityön eri alueet, nuorisotyö, seurakunta, terveydenhuolto, yksityisyrittäjät, opettajat...). Omat ohjattavani ovat esim. ohjauksen loputtua tekemiäni kirjallisten kyselyjen mukaan olleet tyytyväisiä ohjaukseen, eikä ammattitausta ole koskaan tullut negatiivisena seikkana esiin. Sen sijaan muutaman kerran on käynyt niin, että työnohjaajaa etsivä ryhmä on kysellyt sähköpostitse minulta (ja useilta muiltakin) tietoja, kuten koulutustani ja ammattitaustani. Näissä tapauksissa ryhmät ovat valinneet ohjaajan, jonka ammattitausta on mahdollisimman lähellä heidän omaansa. Halusin tähän toimittajien näkemystä, mikä heidän mielestään ammattitaustakysymyksessä on ratkaisevaa. Asiaa kysyttiin yksiselitteisellä kysymyksellä "Onko toimittajan ammattitaustalla mielestäsi merkitystä työnohjaukselle? Perustele."

Neljännes (6) vastaajista oli sitä mieltä, että toimittajien työnohjaajalla pitää olla toimittajatausta, kun taas 10 vastaajaa katsoi, ettei ohjaajan ihan välttämättä tarvitse olla toimittaja, mutta tietämys alasta on hyväksi. Viidelle vastaajalle ohjaajan työnohjauksellinen ammattipätevyys oli ratkaiseva tekijä.

Kuudella toimittajalla oli vankka käsitys siitä, että työnohjaajan omalla ammattitaustalla on merkitystä työnohjaukselle. Heistä kaikki olivat sitä mieltä, että toimittajia ohjaavan tulee tietää toimittajan työstä vähintäänkin perusasiat.

"Kyllä. Pitää olla vankka alan kokemus, jotta ymmärtää."

"On. Jos ei yhtään tiedä esim. toimittajan työstä + työtavoista ennakoon mitään, ensimmäiset tapaamiset menevät pelkkään selittämiseen."

"Olen ollut kahdessa työnohjauksessa, joista toista veti ei-toimittaja . Hän ei ymmärtänyt asioiden ydintä, vaan keskeytti (=vaihtoi aihetta) usein keskustelun juuri kun oltiin päästy itse asiaan. Jäätiin pintatasolle."

"On. Jos tuntee kyseisen alan, niin osaa etsiä näkökulmia tästä viitekehuksesta. Ei mene aikaa oman alan luonteen selittelyyn."

Kymmenellä toimittajalla puolestaan oli ehdollinen vastaus. Jotkut totesivat, että on vaikea vastata, koska vain yhteen ohjaukseen osallistuneena ei ole vertailukohtaa. Yleisesti katsottiin, että toimittajan työn tuntemisesta on ainakin hyötyä, mutta toisaalta sitä ei pidetty aivan välttämättömänä.

"Ohjaajamme ei tuntenut toimittajan työtä, ja joka kerta saimme selostaa hänelle työn ominaispiirteitä ja luonnetta. Sen vuoksi minulle jäi tunne, että ohjaajan olisi pitänyt olla toimittajataustainen. Ehkä kuitenkin riittää, jos ohjaaja pystyy "sukeltamaan" toimittajan maailmaan ja oivaltaa työn luonteen niin hyvin, ettei samoja asioita tarvitse selostaa hänelle uudelleen jokaisella ohjauskerralla. Ohjattavalla pitää olla tunne, että hän ja ohjaaja ovat edes samalta planeetalta!"

"Toimittaja ehkä ymmärtää paremmin toimittajaa. Mutta ulkopuolinen näkemys voi jossain mielessä olla teroitetulla."

"En osaa sanoa, mutta oletan, että toimittajien työnohjauksessa toimitustyön tuntemuksesta on hyötyä."

"Vaikea sanoa, kun ei ole vertailukohtaa. Epäilen kuitenkin, että psykologiaan viittaavat koulutukset tuottavat enemmän yksilöön liittyviä ongelmia eikä ohjaaja ehkä näe toimittajuuden rakenteellisia asioita. Toisaalta pelkkien rakenteidenkaan ymmärtäminen ei välttämättä auta taas yksilöä. Omassamme veivattiin liian kauan joidenkin lapsuutta ja yksityiselämän ongelmia. Ohjaaja perusteli, että osa oli niin stressaantunut, että näitä oli purettava. Ok. Mutta meni liian pitkälle. Toiset tunnustivat "liikaa", syntyi tunnustamisen paineita, syntyi suukopua toimittajien rajoista jne."

Yhdellä vastaajista oli ensimmäisessä ohjausjaksossa ollut ohjaajana terveydenhuoltoalan henkilö ja toisessa ohjauksessa toimittajataustainen. Näin hänellä oli myös vertailupohjaa näkemyksensä tueksi.

"Toisella kierroksella oli iloa siitä että hän ymmärsi journalistisen prosessin & tuottajan työn. Päästiin ytimeen nopeammin."

Viisi vastaajaa piti olennaisina ohjaajan työnohjauksellista ammattitaitoa ja persoonallisia ominaisuuksia. Toisaalta muutamista vastauksista voi päätellä, että vastaaja on ehkä ajatellut pikemmin ohjaajan työnohjauksellista ammattitaitoa tai -taitoa kuin alkuperäistä ammattialaa. Yksi vastaajista oli jyrkästi sitä mieltä, ettei ammattitaitolla ole mitään merkitystä, jos työnohjaaja on tarpeeksi hyvä ohjaustyössä.

"On. Taitava pystyy ohjaamaan keskustelua, vaikuttaa ajatteluun."

"Vahva osaaja, omaa tilannetajua, keksii ratkaisuja, osaa jakaa osaamistaan."

"Ehkä toimittajan työn jonkinlainen tunteminen auttaa. Tärkeätä on työnohjaamisen osaaminen + etiikka."

"Ei, jos on kokenut ja taitava ohjaaja. Meillä on."

"Persoonalla on suuri merkitys, mutta myös ammattitaidolla, sillä toimittajan työhön liittyy etiikkaa ja henkisen työn luonne, jota toinen toimittaja ymmärtää ehkä helpommin."

Psykologi työnohjaajana herätti keskenään vastakkaisia ajatuksia ja tunteita vastaajissa. Ensimmäinen lainaus on itse työnohjaajaksi opiskelleen toimittajan vastauksesta. Hän oli myös itse valitsemassa ryhmälle ohjaajaa. Toisella vastaajalla ei ohjaus mennyt ihan nappiin:

"Psykologi oli minulle hyvä valinta koska halusin oppia työnohjauksesta."

"Jos psykologiksi itseään kutsuva vetää tuollaista paskaa ilmeisesti ihan rahastusmielessä, niin kehen tässä voi luottaa."

Vaikka ohjaajan ammattitaidon merkitystä ei kysytty suoraan haastattelussa, tuli se joka tapauksessa esiin viidessä kuudesta tapauksesta. Myös haastatteluvastaukset myötäilevät kyselylomakkeella saatujen vastausten näkemyksiä. Lisäksi asiaa kommentoitiin "vapaassa sanassa" kyselylomakkeessa.

"Selvästi oli hyötyä siitä, että työnohjaaja tunsii toimittajan työtä. Et se esimerkiksi ymmärsi sen että missä siellä on semmosia ongelmakohtia."

"Ja ehdottomasti haluaisin että se ohjaaja on, et hänellä on joko ohjaajatausta tai hän tuntee toimitustyön niin että ei tarvis miettiä että miten tälle raukalle kertoo sitä että mitä tää meidän työ on."

"Kyl hänen pitäis ainakin tietää jos ei ole ite toimittajana ollut ni ainaki sitte jotaki kautta hakee se (tieto), koska kuitenkin niin kun miun mielestä mielenterveys työ on, se on sitte oma kenttänsä sillo ku sä haet niihin henkilökohtaisiin aisoihin tukee, mutta työnohjaus ku se on kuitenkin sidoksissa siihen työhön."

"On ratkaisevaa, että työnohjaaja on juuri oikeanlainen toimittajan erityistä ammattia ajatellen. Ala on tunnettava etukäteen, eikä niin, että työnohjaajalle opetetaan ensin, mitä ominaispiirteitä toimittajan työhön kuuluu."

9.8 Työnohjaukseen liittyvät mielikuvat

Koska suurin osa omista ohjattavistani työskentelee sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetusaloilla, en törmää heidän kanssaan sellaiseen ajatteluun, että työnohjauksessa käymiseen liittyisi jotakin kummallista. Heillä työnohjaus kuuluu ammattiin, mutta koska kuntasektorillakin on viime vuosina jouduttu kiristämään vyötä, ei työnohjaus enää välttämättä tipahdakaan kuin manulle illallinen. Moni on sanonut olevansa jopa etuoikeutettu, kun saa ohjausta (esim. opetusalaalla) kuntasektorin nykyisessä taloudellisessa tilanteessa. Omat ohjattavani ovat sanoneet myös puhuvansa avoimesti muiden kanssa siitä, että käyvät työnohjauksessa. Se on jopa ylpeyden aihe.

Sen sijaan muiden alojen ihmisten mielipiteitä ja käsityksiä kysellessäni olen usein törmännyt siihen, että ihmiset saattavat "häpeillä" sitä, että käyvät työnohjauksessa.

Työnohjauksen luonteeseen kuuluu salassapitovelvollisuus. Tämä koskee ensisijaisesti kaikkia asioita, joita ohjauksessa käsitellään. On itsestään selvää, ettei työnohjaaja saa puhua ohjauksessa käsitellyistä asioista. Myöskään ohjattavat eivät saa puhua muiden ohjaukseen osallistuneiden asioista ohjauksen ulkopuolella.

Tarkensin asiaa kysymällä Marita Paunonen-Ilmoselta (ks. viite 1) vaitiolovelvollisuudesta. Hänen mukaansa vaitiolovelvollisuus ei ulotu niin pitkälle, että ohjauksessa olevan pitäisi pidättäytyä kertomasta käyvänsä ohjauksessa, vaan tämä saa halutessaan saavat vapaasti kertoa olevansa työnohjauksessa ja myös sen, kenen ohjauksessa on. Ohjaaja ei saa kertoa, keitä hän ohjaa, paitsi jos on saanut siihen ohjattavalta itseltään luvan. Toinen vaitiolovelvollisuuteen liittyvä periaate Paunonen-Ilmosen mukaan on se, ettei ohjauksessa käsitellyistä asioista puhuta työpaikalla, eikä muuallakaan.

On tietysti korrektaa, että ohjaaja ei kerro ohjattaviensa nimiä. Toisaalta voi kuitenkin kysyä, miksi tällainen sääntö on olemassa – saahan esimerkiksi opettajakin kertoa oppilaidensa nimet. Miksi työnohjaukseen liittyy ikään kuin laajennettu salassapitovelvollisuus, ja miksi moni kokee sen olevan vielä laajempi kuin se todellisuudessa onkaan? Entä mitä seurauksia tällä on? Olisiko kyseessä jääne niiltä ajoilta, jolloin työnohjausta käytettiin terveydenhuoltopuolella jonkinasteisena "kurinpalautusmenetelmänä". Jos hoitaja oli syystä tai toisesta eri linjoilla ylempiensä kanssa, hänet määrättiin työnohjaukseen, jossa hänet sitten "pantiin ruotuun".

Tällaiset mietteet mielessäni kysyin haastateltaviltani asiasta. En halunnut kysymyksellä johdatella heitä suuntaan eikä toiseen, siksi kysymys saattaa kuulostaa hiukan kummalliselta: "Onko sinulle itsellesi väliä sillä, tietääkö joku, että olet tai olet ollut työnohjauksessa?"

Osalle vastaajista työnohjaukseen osallistuminen oli asia, mistä saattoi kertoa kelle tahansa, eikä siihen liittynyt mitään salattavaa. Näin koki neljä kuudesta haastatellusta. Yksi heistä sanoi ylpeänä kertoneensa asiasta ja käyneensä puhumassa työnohjauksesta Journalistiliiton koulutuksessa. Mutta muunlaisiakin kokemuksia oli. Omat ennakkokäsitykset siitä, että työnohjaus on terapiaa sekä pelko leimautumisesta aiheuttivat kahdelle vastajalle sen, että he eivät halunneet oman työpaikan ihmisten tietävän ohjauksessa käymisestään. Työnohjauksessa käyntiin liitettiin häpeän tunne.

Eräs vastaajista kertoi kokeneensa, että ohjauksessa vaitiolovelvollisuus ulotettiin koskemaan myös sitä, ettei olisi saanut kertoa itsekään olevansa ohjauksessa ja ihmetelleensä asiaa. Hänen mielestään liiallinen asian salailu aiheuttaa juuri sen, että työnohjauksesta tulee jotakin väärää ja häpeällistä.

Yksi haastatelluista sanoi, että hänellä itselleen ei ole mitään väliä, tietääkö joku hänen ol-

leen tai olevan työnohjauksessa, mutta hän voi kuvitella, että jollekulle sillä on paljonkin väliä. Näin hän uskoo olevan erityisesti silloin, jos ohjattavalla on työhön liittyviä isoja ongelmia ja kipeitä asioita, esim. työpaikkakiusaamista, jolloin henkilön itsetunto saattaa olla huono. Toisaalta kyseinen vastaaja katsoo, että jos työnohjaus olisi oikein "pop", niin kenkään ei välttämättä tarvitsisi salailia asiaa.

"Ei mitään väliä, päin vastoin mä oon ylpeenä kertonu siitä (...) Mähä oon käyny tästä journalistiliiton työsuojelupäivillä puhumassakin työnohjauksesta(...)Mä en nää minkäänäköstä häpeemistä siinä että oon työnohjauksessa, päinvastoin sehän on... et jos ihminen omia valmiuksiaan kehittää ja omaa työkykyään kehittää ja omaa ymmärrystänsä niin mikäs häpeeminen siinä. Et en mä nyt ajattele että se on joku hävettävä sairaus."

"Ei, sehän ruokkii nimenomaan sitä että se ois joku tämmönen...mielenterveysjuttu."

"Mulle sillä ei oo väliä. Silloin ensimmäisellä kerralla silloin ku oli tää Matin vetämä (nimi muutettu) ohjaus, niin hän teki hirveen selkeesti tietäväks sen, että ei saa mainita kuka on, siis että ei voi sanoa, että mä lähen Tiinan kanssa työnohjaukseen tai sillai, ja se oli must itse asiassa jännä asenne tietyllä tavalla, koska mä oon ite sanonu alusta alkaen, esimerkiksi meillä ku töistä sit lähdettiin ni mä sanoin et mä meen työnohjaukseen, ja tietyllä tavalla se pitikin sanoa, jotta pomo tiesi missä mä oon... ja mua itse asiassa vähän häiritsi se, että sitä ei saa sanoa, koska silloin siitä tulee jotain häpeällistä. (H: Mistä sä kuvittelet että se johtuu, että tässä on tällänen vaitiolovelvollisuus myöskin siitä ketkä siellä käy?) Kyl-lähä muistaakseni ohjaaja sen selostikin, ja just tää et kenellekään ei tulis kynnykseks tulla sinne ja tavallaan ku niistä asioista mistä siellä puhutaan ni niistä ei saa puhua muualla ja muuta, et siihen jollain tavalla sisältyy, ja mä ymmärrän sen et mä en saa sanoa muitten ihmisten asioista mitään, mutta.. Se ulotettiin meillä jotenkin myös siihen, että mä en saa itse sanoa sitä. Ja se oli must.... sen ei pitäis mennä niin, koska sillon siinä on... siinä on jotain väärää, jos ei sitä saa sanoa ääneen... mun on hirveen vaikee ymmärtää sitä."

"Ei enää, ei enää. Mut kyl mä muistan sen että sillo ku mä menin sinne ni mulla oli semmonen kauhee, semmonen häpeänsekaiset tunteet, vähä niin ku AA-kerhoon menis, tai johonkin terapiaan, et kyl mäki oon just tämmönen et minähä en ikinä menis jolleki srinkille, en (...) kylhä me nyt pysytään pystyssä ilman mitään apua."

"Minä en ole sanonut, että minä olen ollut... tai siis mä sanoin, että mä mahdollisesti menen työnohjaukseen, mutta sitte kukaan ei kysynyt eikä sitä tarkistanut, niin tota mä olin siitä hyvin hiljaa.(H: Aluks siis sanoit, mut kukaan ei reagoinu, ja sit sanoit mitä?) Ja sit lakkasin. Mä en halunnut silloin että sitä kerrotaan, tai loppujen lopuksi pidin viisaampana, että siitä ei sanota, ettei siitä puhuta työyhteisössä, enkä nyttenkään sitten myöhemmin kun olen ollu liiton työnohjauksessa, ni en ole sanonut sitä, tarkemmin erittelemättä en tiedä yhtään miksi, musta vaan jotenkin tuntuu, että se on yksityisasia. (H: Joo. Tää nimittäin kiinnostaa mua erityisen paljon. Jos kuitenkin mietit oikein tarkkaan, jos sä saat jonkin sellasen asian kiinni, että mikä se vois olla sulla se syy.) Varmaankin se, että kaikkeen... mikä liittyy jollakin tavalla psykologiaan, siihen suhtaudutaan kuitenkin ennakkoluuloisesti. Pelkään, että mut ois leimattu jotenkin avun tarpeessa olevaksi, autettavaksi, händikäpiksi... ja tota... pelkäsin... meillä oli jossain vaiheessa joku muu on tehnyt alotteen, että ne, tai työterveyshuolto oli tarjonnu, että lähdemekö me tämmöseen kehittämisprojektiin, joka ois kai jotenki työnohjauksellisin menetelmin menty, ni sillon työkaveri sanoi, että hänenki kaverinsa työpaikalla on, siellä ne tappelee entistä enempi vain, että mitäköhän ne ovat kaiken maailman kallonkutistajat, jotenka en halunnut leimaantua kallonkutistajien heimoon (nauraa) siis pelkäsin sitä leimaantumista."

Edellisen kysymyksen vastauksissa näkyy jo osittain toimittajien itsensä työnohjaukseen

liitämiä käsityksiä ja mielikuvia: AA-kerho, mielenterveysjuttu, osallistuja on avun tarpeessa.

Kysyin haastateltaviltani, millaisia mielikuvia he tietävät tai uskovat muilla toimittajilla olevan työnhajuksesta. Yleisimmin he nostivat esiin sen, että työnhajusta pidetään terapiana. Esiin tulivat myös seuraavat "käsitteet": akkojen hörhötystä, terapiaa burnoutin partaalla hoippuville, surkeiden keskinäinen valituskerho, sosiaalitien huuhaa-hommaa, kallonkutistamista ja höpönhöpöä, kohteella täytyy olla jotakin vinksahantu korvien välissä.

Myös kyselylomakkeeseen vastanneet nostivat asian esiin, vaikka sitä ei kysytty.

"Harmi ettei työnhajaus edelleenkään ole osa toimituksen arkea. Siitä luullaan vaikka mitä, pidetään huuhaana tai höyrähtäneiden hommana."

Haastateltujen mukaan mielikuvat johtuvat tietämättömyydestä ja osittain niitä on mahdollisesti ohjannut se, että työnhajaus on tuttua tietyillä aloilla, kuten sosiaalitoimissa. Näin työnhajukseen voi näppärästi liittää henkilöllä alaa kohtaan olevia muita asenteita koskemaan myös työnhajusta: siis sosiaalitien huuhaa-hommaa. Yksi vastaaja kertoi törmänneensä siihen, että jotkut sosiaali- ja terveysalalla toimivat työnhajajat käyttäytyvät aivan kuin haluaisivat itsekin verhota työnhajuksen salamyhkäisyyteen.

"Mä vaa itte ihmettelen niitä omia mielikuvia. Varmaan ihmisillä, jotka ei tiedä, on ehkä samanlaisia kumullakin oli, että se on siis akkojen hörhötystä, ja että se on terapiaa burnoutin partaalla hoippuville, et se on surkeiden keskinäinen valituskerho (...)(H: Luuletko, että joidenkin toimittajien voisi olla vaikeaa mennä työnhajukseen just sen takia et sillä on niin ku väärä mielikuva?) Aivan varmasti. Et sitä mä muistan et just tän meijänki jutun jälkeen sitä yritettiin jotenkin saada leviämään, se sit vaa jotenki kutistu, eikä se sitte ottanu tuulta (...) sitte se voi olla kanssa että kun sehän on aika tuttua jossain tuolla sosiaalipuolella, niin se liitetään jotenki et juu, se on niitten sosiaalitien näitä huuhaa-hommia."

"Se et leimataan, et se on niin ku kallonkutistamista ja höpönhöpöä, huuhaa-hommaa, autettavia... varmaankin, siis se että kohteella täytyy olla jotakin vinksahantu korvien välissä (...) tietämättömyys ja ennakkoluulot, tietämättömyys mitä se on."

"Ennakkoluulot ja väärät mielikuvat siitä miten se auttaa tai juuri semmonen että kun, että ku kaverin työpaikallakin oli (=tappelee entistä enemmän) (...) niin kun on yks ennakkoluuloja vahvistava asia ni ne on vielä tiukemmassa."

"Jos saisi ne mielikuvat jotenki muutettua, että tämä on niin kun järkevää työterveyden ylläpitoa (..) ja työn kehittämistä, niin, eikä tosiaan semmosta... terapiaa."

"Työnhajajina toimii aika paljon näitä sosiaali- ja terveysalan, siis siltä koulutustaustalta tulevia ihmisiä, ja heillähän on vähän sellanen suusuppuun-suhtautuminen asioihin, että ollaan niin kauhean varovaisia kun puhutaan työnhajuksesta ja muuta, että... tota... et onks nyt kenties niin, että joku joukko työnhajajia ihan sillä omalla toiminnallaan niin kun haluaa vähän verhotakin tätä semmoseen, että (hilentää ääntä lähes kuiskaukseksi) ei nyt kauheesti puhuta".

"Turhauttavaa oli se, etten voinut luskaltanut sanoa edes työkavereilleni, että olen sellaisessa mukana."

Virheelliset mielikuvat työnohjauksesta ovat nousseet selkeästi esiin muissakin tutkimuksissa. Suurimpana ongelmana niin toimittajat kuin muihin tutkimuksiin osallistuneet pitivät sitä, että virheelliset mielikuvat ovat este työnohjauksen käytölle. Aihe oli muun muassa kirvoitti kysymyslomakkeeseen useita loppukommentteja.

"Työnohjaukseen hakeutumisen ongelmana on, että sen sisällöstä ei tiedetä. Se mielletään kuuluvaksi esim. sairaanhoitajille, mutta toimittajan koetaan olevan 'ulkopuolinen tarkkailija', jolla ei ole henkilökohtaista kontaktia asiaan."

"Työnantaja ei tiedä, mitä se tarkoittaa, siis työnohjaus! Luulevat, että se on työn opettamista."

"Siin on se ongelma, että työnohjauksen maine on huono... siis ei, huono on väärä sana, mut sil on se maine, se häpeällinen maine. Ja sillo on mahdotonta saada ihmisiä sinne tulemaan. Ja sit taas toisaalta mä en usko, et ihminen pystyy yksin käymään läpi niitä ajatuksia ja purkaa sitä omaa pahaa oloaan pois, selvittää et mistä se johtuu, mitkä asiat mun pitää miettiä läpi, että mä voin paremmin."

9.9 Yhteenveto

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen työn osalta erityisesti kykyynsä ratkaista ja ehkäistä ongelmia; tosin toimittajat ovat saattaneet tässä yhtä hyvin tarkoittaa työssä esiintyvien ihmissuhdeongelmien ehkäisyä ja ratkaisemista kuin muuntyyppisten ongelmien ehkäisyä ja ratkaisua. Vaikutuksia koettiin olleen myös käytännön työntekoon ja oman työn kehittämiseen.

Yli puolet vastaajista koki ammatillisen itsetuntonsa nousseen työnohjauksen vaikutuksesta. Erityisesti oman rohkeuden koettiin lisääntyneen ja sitä myötä opittiin vetämään rajoja, myös sanomaan tarvittaessa ei. Samoin kyky sietää kritiikkiä oli noussut. Vastaajat kuvasivat myös, että kokemusten ja näkemysten vaihto sekä vertaistuki ja suhteellisuudentajun kasvaminen olivat edesauttaneet ammatillisen itsetunnon vahvistumista. Puolet toimittajista vastasi, että ohjauksella oli vaikutusta heidän käsitykseensä toimittajuudesta. Tuloksina tästä toimittajat toivat esiin ammattiryhmien ja eri välineiden edustajien yhteisymmärryksen sekä omien rajojen ja roolin löytymisen.

Vastausten perusteella ohjauksissa ei oltu käsitelty toimittajan työtä siten, että ohjattavat olisivat juurikaan kokeneet teoreettisen näkemyksensä työstä parantuneen. Haastattelujen perusteella voi sanoa, että työnohjaus keskittyi enemmän ihmissuhdetaitoihin kuin varsinaiseen toimitustyöhön, tosin esim. esityslistajournalismiin yms. rutiiniin haettiin uusia näkökulmia. Kaiken kaikkiaan työn kehittämiseen, laatuun ja teoreettiseen lähestymistapaan omaa työtä kohtaan ei ohjauksissa oltu suuremmin paneuduttu. Jos muilla lomakerekyselyyn vastanneilla oli samoja kokemuksia kuin haastatelluilla, ei ihme, jos monivalintakysymysten perusteella työnohjaus vaikutti vähiten kaikista vaihtoehdoista kriittisen ajattelunsa lisääntymiseen, tutkivan työotteen löytymiseen ja teoreettiseen näkemykseen työstä. Vaikutus oli vähäinen myös työn laatuun.

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen ensisijaisesti omaan henkiseen kasvuunsa, joka näkyi itsetuntemuksen ja rohkeuden vahvistumisena sekä itsestä huolehtimisen ja

jaksamisen lisääntymisenä. Suhteellisuudentajun koettiin lisääntyneen, samoin armollisuuden niin itseä kuin toisia kohtaan.

Työyhteisön osalta toimittajat katsoivat työnohjauksen vaikuttaneen eniten vuorovaikutustaitoihinsa, palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä työpaikan ihmissuhteisiin, jotka olivat kohentuneet erityisesti oman käyttäytymisen muuttamisen myötä.

Toimittajat nimesivät useimmin omassa työelämässään kuluttavaksi ja stressaavaksi asiakasi huonon johtajuuden. Muita työhön liittyviä raskaiksi koettuja asioita olivat muutos omassa tehtäväkuvassa, vuorotyö ja työn liiallinen määrä ja yksityiselämän ongelmat. Stressaaviksi mainittiin myös suhteet työkavereihin. Haastatelluista neljä kuudesta kuvaili jaksamistaan työnohjauksen alkamisaikoihin joko melko heikoksi tai erittäin huonoksi.

Työnohjaus osoittautui toimittajien kokemuksen mukaan hyväksi keinoksi tukea jaksamista: kaksi kolmesta (16/24) kertoi saaneensa työnohjauksesta lisää jaksamista ja voimavaroja. Monivalintakysymyksissä stressin ehkäiseminen nousi listalla viidenneksi. Jaksamisen koettiin kohentuneen vertaistuen, töiden ja vapaa-ajan rajaamisen sekä parantuneiden työpaikan ihmissuhteiden ja ilmapiirin kautta. Toimittajat kuvasivat itsetuntemuksen (tässä: omien tunteiden ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä omien motiivien hyväksyminen) ja itsetunnon parantumisen lisänsä jaksamista. Myös ymmärrys muita ihmisiä kohtaan lisääntyi. Itsetuntemukseen liittyvät myös maininnat siitä, että tajuttiin alkaa huolehtia itsestä myös fyysisesti ja lisätä sitä kautta jaksamista. Itsetuntemus lisäsi myös itsevarmuutta ja rohkeutta. Haastatellut saivat rohkeutta puuttua ongelmiin, ja moni vaikea asia ratkesi tällä tavoin. Itseään syyllistäneet toimittajat saivat uutta näkökulmaa asioihin ja syyllisyys väheni.

Toimittajien yleisestä jaksamisesta haastatellut arvelivat, että osa toimittajista voi paremmin ja toiset huonommin. He arvelivat vanhempien toimittajien olevan ehkä uupuneempia, mutta toisaalta nuorillakin on omat ongelmansa, kuten pätkätyöt. Jaksamista heikentäviksi tekijöiksi toimittajat mainitsivat ylityöt ja yleensäkin kiireen, johtamisongelmat ja erilaiset muutokset. Tärkeimmäksi keinoksi edistää työssä jaksamista mainittiin kiireen vähentäminen. Keinoiksi kiireen vähentämiseen nähtiin esimerkiksi työaikalakien ja työsopimusten noudattaminen ja hyvä johtaminen. Myös ihmissuhdetaitoja tulisi parantaa ja lisätä työyhteisöissä eri työtä tekevien keskinäistä ymmärtämystä ja tietoa toisten työnkuvista.

Toimittajat ottivat kantaa myös ohjaajan ammattitaustan merkitykseen. Kaikista vastaajista reilu enemmistö katsoi, että ohjaajan on joko oltava toimittaja tai jos ei ole, niin hänellä on kuitenkin oltava riittävästi tietoa toimittajan työstä. Ohjaajan ollessa muu kuin toimittajataustainen mainittiin puutteet toimitustyön tuntemisessa usein haitalliseksi seikaksi, vaikka ohjaus olisi muuten koettu onnistuneeksi ja hyödylliseksi.

Toimittajat liittivät työnohjaukseen vahvasti terapialeiman. Muutenkin sekä vastaajilla itsellään että heidän tuntemillaan toimittajilla oli virheellisiä käsityksiä siitä, mitä työnoh-

jaus on. Yleensä luonnehdinnat olivat tyyliä ”sosiaalitätien huuhaa-hommaa” tai ”kallonkutistusta”. Häpeällisen leiman uskottiin vaikuttavan negatiivisesti työnohjaukseen ha-
keutumiseen.

Haluan tähän tulosten purun loppuun liittää erään toimittajan työnohjausjakson aikana kirjoittaman kommentin. Kyseinen toimittaja palautti sen kyselylomakkeen mukana seuraavin saatesanoin: *”En paljon muista työnohjauskaudesta, koska olin niihin aikoihin melko uupunut ja kärsin unettomuudesta. Ohessa vapaamuotoinen kommentti 7. työnohjauskerran jälkeen.”* Uskon kirjoitelman antavan realistisen kuvan siitä, millaista ryhmätyönohjaukseen osallistuminen on ja millaisia ohjattavan mietteet voivat olla siinä vaiheessa, kun ohjauksessa ollaan prosessina päästy jo hyvin alkuun. Arvokas se on myös siksi, että se on tehty työnoh-
jauksen ollessa käynnissä, eli muisti ei ole vaikuttanut kokemuksen kertomiseen, mitä moni vastaaja on valittanut. (liite 4)

10 PÄÄTELMÄT JA VERTAILUA

Luvun alussa esitetään yhteenvedon siitä, millaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin saatiin. Sen jälkeen teen tarkemman yhteenvedon tutkimustuloksista verraten niitä samalla työssäni aiemmin esittelemiäni tutkimusten tuloksiin.

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli kartoittaa, millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen, ja tarkennettuna miten toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen työhönsä, omaan itseensä ja työyhteisöönsä. Lisäksi haluttiin tutkia, vaikuttiko työnohjaus toimittajien mielestä heidän jaksamiseensa.

Tutkimustehtävä voidaan esittää myös tutkimuskysymyksinä. Tässä tutkimuksessa pääkysymys on: Millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen? Alakysymykset ovat: Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen työhönsä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen itseensä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen työyhteisöönsä? Kokivatko toimittajat työnohjauksen vaikuttaneen jaksamiseensa?

Kolme neljästä vastaajasta koki työnohjauksella olleen positiivisia vaikutuksia. Toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen melko paljon työhönsä, erityisesti työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun ja työmotivaatioon. Omaan itseen kohdistuvat vaikutukset olivat toimittajien kokemusten mukaan vaikutuksista kaikkein selkeimmät. Eniten vastaajat kokivat vaikutuksia olleen omaan henkiseen kasvuunsa. Toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen myös työyhteisöön, siinä erityisesti vuorovaikutustaitoihinsa ja palautteen vastaanottamiseen. Ohjauksen koettiin vaikuttaneen positiivisesti myös jaksamiseen. Se nousi toiseksi tärkeimmäksi vaikutuksia kysyttäessä.

10.1 Työ

Toimittajilta vastasivat työn osalta ohjauksen vaikuttaneen eniten työhön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen. Myös työmotivaation koettiin parantuneen ohjauksen ansioista. Työmotivaatioon vaikuttivat positiivisesti jaksamisen vahvistuminen ja kyky ratkoa entistä paremmin työhön liittyviä ongelmia. Myös ohjauksessa saadut käytännön työkalu sekä ammatillisen itsetunnon parantuminen nostivat työmotivaatiota. Yli puolet vastaajista koki ammatillisen itsetuntonsa nousseen ohjauksen ansioista. Toimittajat kokivat erityisesti oman rohkeutensa kasvaneen. He toivat esiin myös ammattiryhmien ja eri välineiden edustajien keskinäisen ymmärryksen lisääntymisen.

Käytännön työntekoon ja oman työn kehittämiseen toimittajat katsoivat vaikutusta olleen hieman; sen sijaan kriittiseen ajatteluun, tutkivan työotteen löytymiseen ja teoreettiseen näkemykseen työstä työnohjauksen ei juuri koettu vaikuttaneen.

Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten voidaan sanoa olevan pääpiirteissään hyvin yhdenmukaisia aiemmin esiteltyjen tutkimusten tuloksiin (luku 6) verrattuna. Korhosen ja

Långin tutkimuksessa vastaajat kertoivat työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti omaan työhönsä: he kokivat työn hallinnan parantuneen erityisesti rajaamisen ja suhteellisuudentajun kasvun avulla, ja Lintuvuoren tutkimuksessa työnohjauksen hyöty nähtiin käytännön työssä erityisesti siinä, että osattiin keskittyä oleelliseen. Vastaavia hyötyjä kokivat myös toimittajat saaneensa työnohjauksesta.

Lintuvuoren tutkimuksen mukaan oman toiminnan arvioiva pohtiminen oli lisännyt ohjattavien itseymmärrystä ja vahvistanut käsitystä siitä, millainen työntekijä itse on. Näin kokivat myös toimittajat tapahtuneen.

Lintuvuoren tutkimuksessa vastaajat kokivat, että ohjaus auttoi oman perustehtävän hahmottamisessa ja myös sen hahmottamisessa, miten oma työ niveltyy työyhteisön perustehdävään. Lintuvuori toteaa pitkissä yksilöohjauksissa pohditunkin huomiota herättävän runsaasti juuri näitä osa-alueita. Sen sijaan juuri näiden asioiden käsittely näyttää jääneen toimittajien työnohjauksissa vähimmälle huomiolle, mikä heijastui myös tuloksiin. Vastavasti Korhosen ja Långin haastateltavat kokivat työnohjauksen auttaneen näkemään rehellisemmin omia työtapoja ja muuttamaan luutuneita työtapoja, ja myös tältä osin toimittajien ohjaukset jäivät heikommille tuloksille em. syystä.

10.2 Itse

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen kaikkein selvimmin omaan itseensä, omaan henkiseen kasvuunsa. Vastaajat kuvasivat kasvaneensa ihmisinä ja kertoivat erityisesti itsetuntemuksensa parantuneen. Työnohjauksen koettiin auttaneen omien rajojen ja oman roolin löytymisessä. Ryhmätyönohjauksessa ongelmien jakaminen kollegojen kanssa antoi uutta näkökulmaa ja lisäsi suhteellisuudentajua. Vastaajat kuvasivat tulleen "armollisemmiksi" itseään kohtaan; kukaan ei ole täydellinen eikä tarvitsekaan olla. Oman itsen hyväksymisen myötä lisääntyi myös ymmärtämys muita kohtaan. Vastaajat kokivat myös rohkeuden lisääntyneen ja itseluottamuksensa nousseen sekä ohjauksen vaikuttaneen myös kykyyn ehkäistä stressiä.

Henkilöön itseensä kohdistuvia vaikutuksia tarkasteltaessa tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia muiden työnohjauksen vaikuttavuudesta tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa – oikeastaan hämmästyttävän (hälyttävän?) yhdenmukaisia. Korhosen ja Långin tulokset ovat jokseenkin yksi yhteen omani kanssa henkilökohtaisen kehityksen osalta. (Liekö tutkimusmenetelmällä ollut vaikutusta?) Korhosen ja Långin mukaan haastateltavat kokivat työnohjauksen tukeneen persoonallista kasvuaan ja lisänneen itsetuntemustaan. Ohjaus oli muun muassa auttanut löytämään itselleen sopivan, persoonallisen tavan työskennellä ja lisännyt ymmärtämystä esim. kollegoiden ja omaan tapaan työskennellä; sama tuli esiin Lintuvuoren tutkimuksessa. Työnohjauksen myötä oli opittu ymmärtämään paremmin oma rajallisuus ja hyväksymään itsensä keskeneräisenä. Vastaajat kokivat löytäneensä omaan työhönsä ymmärrystä sekä armollisuutta itseä kohtaan, mikä auttoi heitä paremmin hyväksymään itsensä työntekijänä.

Samat vaikutukset ovat nähtävissä myös Paunosen tutkimuksessa 54 % vastaajista (=koeryhmäläisistä) koki, että työnohjaus oli kehittänyt yksilöllisiä ominaisuuksia myönteisesti. Vastaajat, joilla oli positiivisia kokemuksia, kokivat ohjauksen lisänneen tasapainoisuuttaan, itsevarmuuttaan ja sallivuuttaan. Ohjauksen jälkeen koeryhmäläisillä oli Paunosen mukaan realistisempi käsitys itsestään. Hyvän hoitajan ominaisuuksien vahvistuminen antoi Paunosen mukaan viitteitä itsetuntemuksen laajentumisesta ja aikaisempaa realistisemmasta minäkuvasta ja ammatillisuudesta. Näin voidaan tulkita myös toimittajien vastauksia.

10.3 Työyhteisö

Työyhteisön osalta toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen eniten vuorovaikutustaitoihinsa ja palautteen vastaanottamiseen. Seuraavaksi nousivat palautteen anto työyhteisössä ja vaikutus työpaikan ihmissuhteisiin. Niissä nousi esiin, että toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen työpaikan ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin myönteisesti nimenomaan oman käytöksen kautta. Myös kyky vastaanottaa kritiikkiä ottamatta sitä henkilökohtaisena moitteena eli kyky suhtautua "asiaan asiana" oli noussut.

Aineiston perusteella voidaan päätellä, että työnohjauksen vaikutukset kohdistuivat vähiten työyhteisöön verrattuna muihin osa-alueisiin, mutta positiivista vaikutusta koettiin kuitenkin olleen.

Oman tutkimuksensa yhteenvedossa Paunonen toteaa työyksikön ilmapiiriin kehittyneen myönteiseen suuntaan. Tulokset kuitenkin näyttäisivät olleen vaatimattomia tällä osa-alueella myös hänen tutkimuksessaan. Sen sijaan Lintuvuoren tutkimuksessa ohjauksen koettiin vaikuttaneen merkittävästi suhtautumiseen työtovereihin: vastaajat kuvasivat saaneensa laajempaa ymmärrystä sekä toisaalta syvempää vastuullisuutta omasta toiminnasta työyhteisön vuorovaikutustilanteissa koskien myös ristiriitoja ja konflikteja. Tässä tulee esiin oman vastuun osuus työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin, josta myös toimittajat mainitsivat, vaikkakaan Lintuvuoren tutkimuksessa esiin tulleen kehityksen kaltaisiin saavutuksiin ei päästyäkään. Samoin niin tässä kuin Lintuvuoren tutkimuksessa vastaajat kokivat oppineensa aiempaa paremmin hyväksymään ja sietämään erilaisuutta, olemaan rohkeammin oma itsensä ja ilmaisemaan rehellisemmin ja avoimemmin omia ajatuksia työyhteisössä.

Korhonen ja Lång eivät omassa tutkimuksessaan tarkastelleen työnohjauksen vaikutuksia työyhteisöön.

10.4 Jaksaminen

Toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen toiseksi eniten omaan jaksamiseensa. Myös toimittajien työnohjaukseen kohdistamissa toiveissa ja odotuksissa oman jaksamisen varmistaminen oli kärkipäässä.

Jaksamisen nähtiin kohentuneen melko paljon omassa itsessä tapahtuneiden muutosten kautta, vertaistuen sekä töiden ja vapaa-ajan rajaamisen avulla. Jaksamista edistivät myös parantuneet työpaikan ihmissuhteet ja ilmapiiri sekä työohjauksen myötä parantunut kyky ehkäistä stressiä. Selkeimmin korostui voimaantumisen erityisesti itsetuntemuksen lisääntymisen avulla. Itsetuntemus puolestaan lisäsi itsevarmuutta ja rohkeutta. Ohjauksen nähtiin parantavan jaksamista myös vähentämällä syyllisyyttä. Jaksamiseen ohjauksen koettiin vaikuttavan myös niin, että tajuttiin alkaa huolehtia itsestä myös fyysisesti.

Korhosen ja Långin tutkimuksessa haastateltavat kokivat, että työohjauksella on työssä jaksamista edistävä ja työkykyä ylläpitävä vaikutus. Niin kyseisessä kuin tässäkin tutkimuksessa työohjauksesta saatiin keinoja hallita työstressiä ja ahdistusta, se lisäsi työstä selviytymisen tunnetta ja antoi kokonaisvaltaisesti tukea fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja ehkäisi uupumista.

Paunonen-Ilmonen mittasi tutkimuksessaan jaksamista muun muassa psyykkisten oireiden esiintymisellä. Työnohjauskokeilun aikana psyykkiset oireet lievenivät koeryhmässä mutta lisääntyivät kontrolliryhmässä ja samoin koeryhmässä fyysiset oireet vähenivät kontrolliryhmää enemmän. Myös riittämättömyden tunteet vähenivät.

10.5 Yhteenveto

Tämän tutkimukseen osallistuneiden toimittajien kokemukset työohjauksen vaikutuksista ovat hyvin yhdenmukaisia muiden tutkimusten tuloksiin verrattuna. Tosin vertailla vaikeuttaa hieman se, että kussakin tutkimuksessa osa-alueet, joihin vaikuttavuuden on odotettu kohdistuvan, on ryhmitelty toisistaan poikkeavasti. Oma jaotteluni työhön, itseen ja työyhteisöön on osittain keinotekoinen. Ihmisessä yksilöllinen minä ja työminä lomittuvat enemmän ja vähemmän toisiinsa. Miten siis tutkia esimerkiksi sitä, mikä osuus itsetunnossa on ammatillista itsetuntoa ja mikä "muuta itsetuntoa" – ainakaan näin suppealla tutkimuksella. Tai kumpaan vaikutus kohdistuu, itseen vai työyhteisöön, kun opitaan ihmissuhdetaitoja? Varsinaisestihan työohjauksen vaikutus kohdistuu ensisijaisesti henkilöön itseensä, omaan ymmärrykseen ja taitoihin, ja välillisesti työhön, työyhteisöön ja yksityiselämään. Vastaavasti jaksamisen olisi voinut sijoittaa joko työ- tai itse-osioon, sillä kyseessä on kokonaisvaltainen olotila. Esim. yksityiselämästä johtuva uupumus heijastuu työhön ja työuupumus yksityiselämään jne.

Olipa ryhmittely mikä tahansa, ainakin jonkin asteiset vaikutukset näkyvät olevan kiistattomat. Toimittajat kokivat työohjauksen vaikuttaneen positiivisesti, ja vaikutukset tuntuvat itsessä ja jaksamisessa, ja näkyvät työssä ja työyhteisössä.

11 POHDINTA

Tässä luvussa ruodin ensin tutkimukseni hyviä ja huonoja puolia ja siinä samalla hahmotelen, millaista jatkotutkimusta aiheesta voisi tehdä. Omaa pohdintaa jatkan jo aiemmin mainituilla asioilla, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta osittain epärelevanttejä, mutta muuten tutkimusaiheen kannalta tärkeitä. Luvussa hahmotellaan myös toimittajien työnohjauksen kehittämistä.

11.1 Oman tutkimuksen arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa, kuten omassani, tiedonintressi on ymmärtävä. Tutkimuksen päämäärä on hahmottaa niitä merkityksiä, joita toimijat itse omalleen toiminnalleen antavat ja joiden avulla he elämäänsä ja ympäristöönsä jäsentävät. (Pyörälä 1995, 13) Yhtenäinen laaja taustateorian tai viitekehysten puuttuu, mutta koska kyseessä on kuitenkin ensisijaisesti aineistolähtöinen tutkimus, ei tiukka teoriatausta gradutasolla ole täysin välttämätön. Tarkoituksena ei myöskään ole ollut pyrkiä minkäänlaiseen teorioiden rakenteluun tai aiempien testaamiseen. Teoriataustan puuttuminen voidaan nähdä sekä huonoksi että myös hyväksi asiaksi. Toisaalta jos teoriaa ei ole, puuttuu sen antama tuki. Hyvin hanskassa oleva teoriapohja myös selkeyttää koko tutkimusprosessia. Toisaalta valittu teoria/-t saattaa kapeuttaa (liiaksikin) tutkijan katsantokantaa ja valintoja.

11.1.1 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata; tutkijan tulee kyetä osoittamaan, että juuri tätä tutkimusasetelmaa käyttämällä ja juuri tätä kohderyhmää tutkimalla voimme vastata tutkimuksen kysymyksenasetteluun. Validiteetti liittyy myös tutkimuksessa syntyvän tulkinnan paikkansapitävyyteen eli päteekö esitetty tulkinta koko tutkimusaineistossa ja siinä ympäristössä, jota on haluttu tutkia. Myös tulkintojen yleistettävyyttä pitää pysyttyä arvioimaan. Laadullisessa tutkimuksessa validiteettiongelma saattaa syntyä, jos tutkimusaineisto ei anna vastausta tutkimuskysymyksiin. (Esim. Pyörälä 1995, 15–16)

Tutkimuksessani ei pyritä yleistettävyyteen. Peräkylä (1995, 48–49) ei usko laadullisella tutkimusotteella juuri mitenkään saavutettavan yleistettävyyttä eli kohtuullista varmuutta siitä, että tutkimuksessa eritellyt asiantilat ovat samalla tavalla laajassa joukossa ihmisiä ja tilanteita. Hän toteaa laadullisen tutkimuksen yksinkertaisesti olevan niin työintensiivistä, ettei siinä voida olla tekemisissä kovin suurten aineistojen kanssa. Uskon kuitenkin saavuttaneeni aineistonkeruumenetelmälläni riittävän hyvin perusjoukkoa (työnohjaukseen osallistuneita toimittajia) edustavan tutkimusjoukon. Myös vastausprosentti oli kohtuullisen hyvä olosuhteet huomioon ottaen. Tutkimus myös vastasi tutkimuskysymyksiin, eli ainakin siltä osin tutkimukseni validiteetin voidaan katsoa olevan hyvä. Lisäksi tilanne on erityinen siinä mielessä, että koko perusjoukko on tiettävästi niin pieni, että oma aineistoni kattaa siitä melkoisen osan. Näin ollen tutkimuksen tulokset saattavat jossakin määrin olla jopa yleistettävissä.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan toistettavuutta, eli mittarin kykyä tuottaa samankaltaisia tuloksia. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa täsmälleen samanlaista tutkimusasetelmaa ei käytännöllisesti koskaan voida rakentaa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin ja käsittelyn luotettavuus liittyy siihen vaiheeseen, jossa siirrytään empiirisestä aineistosta analyysin kautta tulkintaan, eli realibiliteetti on ymmärrettävä aineiston analyysin toistettavuudeksi. Tutkimusaineisto tulee muokata sellaisen muotoon, että se on tutkimuksen kommentoijien saatavilla ja tarkastettavissa. Lisäksi tutkijan tulee aineistoa luokitellessaan käyttää yksiselitteistä luokittelu- ja tulkintasääntöjä ja hänen on kirjattava ja perusteltava mahdollisimman tarkkaan aineiston käsittelyssä ja analyysissä tekemänsä ratkaisut. Niin ikään tutkijan tulee tarjota lukijalle mahdollisuus seurata päättelyään ja kritioida sitä. (Uusitalo 1991, 84; Pyörälä 1995, 16, 20–21; Mäkelä 1992, 53– 54)

En ole käyttänyt varsinaisia luokittelu- ja tulkintasääntöjä, koska empiirinen aineistoni koostuu sekä kysymyslomakkeen monivalintatehtävien ja avointen kysymysten että teemahaastattelujen vastauksista. Reliabiliteettia olen pyrkinyt parantamaan esittämällä kussakin kohdassa, mistä ja millä perusteella olen tulkintani tehnyt ja muutenkin kuvaamaan tarkasti sekä tutkimuksen kulkua että omaa esiyymmärrystäni. Olen myös käyttänyt runsaasti suoria lainauksia vastaajien kirjoitetusta ja puhutusta tekstistä, jotta lukija voisi tehdä itse omat johtopäätöksensä ja arvioida itse tulkintojani.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 133) mukaan perinteisen luotettavuuden käsitteen, validiteetin ja reliabiliteetin, soveltuvuutta laadulliseen tutkimukseen on kritisoitu useiden tutkijoiden toimesta, koska on katsottu, että ne vastaavat parhaiten määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Sen sijaan laadullisessa tutkimuksessa tulisi kiinnittää huomioita tutkimuksen objektiivisuuteen. Tämä on mielestäni melko utopistinen vaatimus tämän tyyppiselle tutkimukselle, varsinkin yhden henkilön toteuttamalle.

11.1.2 Heikkoudet ja vahvuudet

a) tutkimusasetelmassa

Suurin puute tutkimusasetelmassani on mielestäni se, että ei ole ollut mahdollista mitata vastaajien näkemyksiä ennen ohjauksen alkua eli tehdä lähtötasokyselyä. Jos tällainen vertailukohta olisi ollut, olisivat tulokset tältä osin luotettavimmat. (Esimerkkinä ko. seikan tutkimustulosten tulkintaa heikentävästä vaikutuksesta olkoon tutkimuksessani vastaukset, joissa ilmoitettiin, ettei työnohjaus ole vaikuttanut ammatilliseen itsetuntoon tai työmotivaatioon. Tarkemmin kysyttäessä kävi ilmi, että useassa tapauksessa syy olikin siinä, että henkilöllä oli alunperinkin hyvä ammatillinen itsetunto ja työmotivaatio korkealla, joten "vähäinen vaikutus" tässä tapauksessa on aivan eri asia kuin jos ohjattavalla olisi ollut huono ammatillinen itsetunto, eikä ohjaus olisi vaikuttanut siihen). Tämä luonnollisesti hankaloittaa tulosten tulkintaa. Uskon tulosten kuitenkin olevan riittävästi suuntaa antavia.

Syy, miksi kyselylomakkeessa asetelma ei ollut kuvatuunlainen, eli "millaiseksi koit työmotivaatiosi ennen ohjausta, rengasta vaihtoehto; millainen ammatillinen itsetuntosi oli oh-

jauksen jälkeen, rengasta vaihtoehto" on seuraava: olen käytännössä todennut, minkä mit-tainen on ihmisen muisti työnohjausprosessissa. Teen itse aina ohjauksissa muistiinpanoja ja puran ne istuntojen välissä pieneen kirjaan (nykyisin teetän myös alkumittauksen). Puo-lentoista vuoden prosessin jälkeen (keskimäärin) pidämme loppuarviointikeskustelun, jos-sa myös esimies on läsnä. Siihen valmistautuessamme kyselen ohjattavalta, mikä olikaan hänen tilanteensa tietyissä asioissa, kun aloitimme puolitoista vuotta aiemmin. Lähes aina ohjattava vastaa jotakin epämääräistä, ja kun sitten luen hänen sanomisiaan sanasta sa-naan, on hämmästyksensä suuri: "ai niinks mä sanoin" tai pahimmassa tapauksessa "olinks mä noin pahassa jamassa?" Syvälliset muutokset tapahtuvat työnohjauksessa hissukseen, mut-ta muutos voi vuoden – parin aikana olla iso askel eteenpäin. Ihminen sopeutuu hitaaseen muutokseen eikä enää muista asioita. Siksi vastaaminen on epävarmaa – sen epävarmem-paa, mitä kauempana asiat ovat. Muun muassa tästä syystä päädyin tutkimuksessani tä-hän asetelmaan: jos ihminen ei muista edes vuosi sitten ollutta, miten hän muistaisi kym-menen vuotta aiemmin tapahtunutta ja vielä pystyisi vertaamaan sitä puoli vuotta – puoli-toista vuotta myöhempään? Siksi vaikutuksia mittaava tutkimus tulisi toteuttaa niin, että työnohjausprosessin etenemistä seurattaisiin alusta loppuun ja kokemuksista kyseltäisiin mieluusti vielä noin vuosi ohjauksen loppumisen jälkeen. Tässä tapauksessa kannattaa to-ki muutenkin miettiä, missä määrin tuloksiin vaikuttaa se, että vastaajat ovat osallistuneet ohjauksiin jo vuosia sitten, suuri osa lähes kymmenen vuotta sitten. Mutta toisaalta, vaik-ka tällaisella aineistolla ei päästäkään hienosyisiin analyysihin, on ihmisellä myös sellai-nen taipumus, että hän muistaa todella merkittävät asiat; se, mikä nousee mieleen vuosien päästä voikin olla kaikkein olennaisinta ja vaikuttavinta. Ja kuten muutama vastaaja ker-toi, he olivat vasta jälkikäteen tajunneet työnohjauksen merkityksen ja todenneet kehityk-sen jatkuneen vielä ohjauksen loputtuakin.

b) aineistonkeruutavoissa

Päädyin aineistonkeruussa sekä tutkimuslomakkeen että teemahaastattelun käyttöön. Kyselylomakkeella pyrin saamaan kokonaiskuvaa työohjauksen koetuista vaikutuksista ja avoimilla kysymyksillä sekä haastatteluilla lisää toimittajien näkemyksiä ja kokemuksia asiasta. Tärkeää oli myös antaa toimittajille mahdollisuuden nostaa esiin sellaista, mitä en olisi tajunnut kysyä. Tutkimusaineisto koostuu siis erityyppisestä materiaalista: on moni-valintakysymysten väittämistä valittuja vastauksia, lomakkeen avoimiin kysymyksiin kir-joitettuja vastauksia sekä teemahaastattelujen litteroinnit. Moninaisen aineiston hallinta ja yhteensovittaminen on ajoittain ollut haastavaa. Toisaalta olen tyytyväinen ratkaisuuni. Lomakekysely antoi osviittaa siitä, miten työnohjaus oli yleisellä tasolla vaikuttanut, ja haastattelut syvensivät kuvaa oivallisesti. Ilman teemahaastattelua ei myöskään olisi saa-nut kuvaa siitä prosessista, miten ja miksi työnohjaus oli vastaajien mielestä vaikuttanut. Ilman toinen toistaan tulokset olisivat jääneet tyngiksi.

c) kysymysten muotoilussa

Testautin lomakkeen tutulla toimittajalla. Hän oli osallistunut työnohjaukseen, joka oli suunnattu koko työyhteisölle, eli mukana oli vain oman toimituksen väkeä. Kuitenkin,

kuten myöhemmin osoittautui, vastaajista lähes kaikki olivat osallistuneet ryhmiin, joissa osanottajat olivat pääosin eri toimituksista. Tältä osin esitetausta ei paljastanut puutetta, vaan lomake lähti eteenpäin alkuperäisessä asussaan. Lopputuloksena tästä olivat vaikeudet työnohjauksen vaikutukset työyhteisöön -osion kanssa (s. 73).

Aina on varoitettu, ettei kysymyslomakkeeseen saa laittaa kuin yhden kysymyksen kerrallaan. Ei siis "Asetettiin ohjaukselle tavoitteet? Kirjattiin tavoitteet sopimukseen?", koska vastaajat jättävät vastaamatta jompaankumpaan. Kuvittelin, ettei tämä koskisi toimittajia. Olin pahasti väärässä.

Sain kaksi hyvää opetusta: todellakin ja ehdottomasti vain yksi täysin yksiselitteinen kysymys kerrallaan, ja lomakkeen testaus tehtävä perusteellisesti ja usealla henkilöllä.

11.1.3 Hoppu ja sen seuraukset

Koska jouduin nopealla aikataululla tekemään kyselylomakkeen, ei käytettävissäni ollut sitä suunnitellessani työnohjauksen vaikuttavuudesta tehtyjä tutkimuksia (mitä väitöskirja- ja liseniaattitasolla ei muutenkaan ole kovin paljoa Suomessa tehty, eivätkä läheskään kaikki sovellu aiheen / tutkimusmenetelmien ym. vuoksi vertailukohdaksi omaan tutkimukseeni). Turvaudu työnohjauksen peruskirjallisuuteen, jossa käydään läpi yleistä vaikuttavuutta (ks. luku 4). Vasta kun olin jo purkanut sekä lomakkeet että haastattelut, sain käsiini tutkimuksia. Näin voidaan sanoa, ettei sen enempää tutkimuksen suunnittelu, tulosten tulkinta kuin oma esiymmärryksenikään ollut aiemman tutkimustiedon varassa – hyvässä ja pahassa. Toisaalta muista tutkimuksista olisi saanut hyviä vinkkejä esim. oman kyselylomakkeen suunnitteluun. Kun sitten lueskelin tutkimuksia, ei niinkään ollut yllätys, että kaikkien tutkimusten tulokset olivat suurilta linjoiltaan samansuuntaiset, mutta se oli, että omassa tutkimuksessani oli tullut esiin niin tarkkaan samoja pikkuasioita kuin toisissakin tutkimuksissa. Jotakin ainakin joltakin osin olennaista ja yleispätevää uskon tavoittaneeni.

11.2 Jatkotutkimusideoita

Merja Helteen (2004) toimintatutkimuksen keinoin toteutettu Journalistit käytännön mankelissa -tutkimus tarjoaa konkreettisen esimerkin toimittajan työn kehittämistä. Helle esittää ansiokkaassa liseniaatintyössään, että journalismin ja journalistisen työn tutkimus ja kehittäminen voisivat hyötyä perehtymisestä muiden tieteenalojen kuin mediatutkimuksen teorioihin ja tuloksiin. Helle ottaa esimerkeiksi organisaatioiden ja oppimisen tutkimusalueet. Itse näen, että tiedotusopissa voitaisiin – ja pitäisi – vielä tätäkin laajemmin tehdä poikkitieteellistä tutkimusta, jotta eri ilmiöitä voitaisiin valaista mahdollisimman monipuolisesti ja siten myös ymmärtää niitä syvemmin.

Toimittajista on tehty muun muassa tässä työssä esiteltyjä laajoja kartoituksia. Makrotason tutkimuksia tietysti tarvitaan. Toisaalta oma paikkansa on myös laadullisin menetelmin toteutetuilla, aineistolähtöisillä tutkimuksilla, joissa ääneen pääsevät yksittäiset toimittajat omine näkemyksineen ja kokemuksineen. Laajat taustateoriat ovat oiva lähtökoh-

ta isoille kyselytutkimuksille, mutta yhtä lailla ne tarvitsevat taustaa myös ”elävästä elämästä”. Esimerkkinä olkoon syvähaastatteluissa toimittajien itsensä esiin nostamat ilmiöt.

Työnohjauksen vaikuttavuustutkimuksen osalta olisi mielekästä toteuttaa paranneltu versio tästä tutkimuksesta. Tutkimuksella kartoitettaisiin ensin, paljonko toimittajien työnohjausta Suomessa on ollut. Tämän voisi toteuttaa laittamalla kaikkiin tiedotusvälineisiin kyselyn sähköpostitse (<edullisuus) pääluottamusmiehille / työsuojeluvaltuutetuille (tiedot Journalistiliiton kautta?). Samalla kyselyllä saataisiin tieto siitä, missä toimituksissa on juuri alkanut tai alkamassa työnohjaus. Työnohjaukseen osallistuville laitettaisiin anonyymisti kirje, jossa kerrotaisiin tutkimuksesta. Toki lupa kysyttäisiin myös ohjaajalta. Halukkaat voisivat lähteä mukaan täyttämällä alkukartoituslomakkeen. Ihannetapauksessa mukaan saataisiin myös kontrolliryhmä (toimittajia samoista toimituksista kuin koehenkilöt), jolla ei olisi ohjausta. He täyttäisivät samat kyselyt kuin koeryhmäläiset. Näin alkaisi useamman vuoden mittainen seurantatutkimus, jossa olisi alku-, puoliväli- ja loppukysely sekä viivästetty kysely vajaan vuoden kuluttua ohjauksen loppumisesta.

Työnohjauksen tukema ihmisen muutosprosessi on mielenkiintoinen ilmiö, ja hyvin toteutetussa pitkittäistutkimuksessa voisi tarkemmin seurata, miten muutos tapahtuu sekä saada täsmällisempää tietoa siitä, millaisia ja miten voimakkaita muutokset ovat. Varmasti työläs muttei mahdoton tehtävä olisi yrittää mitata työnohjauksen taloudellista kannattavuutta, varsinkin kun työnantajat usein ymmärtävät parhaiten eurokieltä. Paunonen-Ilmonen (2001) on kehittänyt tällaisen laskentakaavan terveydenhuoltoalalle, jossa se on myös käytössä. Erittäin mielenkiintoista olisi tehdä tutkimus, jossa myös ohjattavien lähiesimiestä ja/tai työtovereita haastateltaisiin. Esimerkiksi pitkäkestoisen työnohjauksen loppuarvioinneissa useat esimiehet ovat kertoneet havainneensa alaisensa erilaisia muutoksia, jotka he ovat tulkinneet nimenomaan työnohjauksen vaikutuksiksi. Tätä mahdollisuutta on erittäin harvoin käytetty työnohjauksen vaikuttavuustutkimuksessa. Työnohjauksen kehittämiseen tähtäville tutkimuksille olisi myös tilausta. Niin ikään toimittajien työnohjauksen sisältöjen kehittämiseksi tarvitaan lisää tutkimusta.

Toimittajien jaksamista olisi syytä edelleen tutkia ja kehitellä jaksamista edistäviä tukitoimia. Sekä jaksamista että toimittajan työn stressitekijöitä saattaisi kannattaa kartoittaa muillakin kuin valmiiksi annetuilla vastausvaihtoehdoilla.

Itseäni kiinnostaisi toteuttaa (tai lukea jonkun muun toteuttama) sosiaalipsykologian viitekehyksestä tehty tutkimus toimittajien hyvinvoinnista, ammatti-identiteetistä/ rooleista jne. (– teflonnahkan hyvät ja huonot puolet jäivät kovasti kiinnostamaan).

11.3 Työnohjauksen leviäminen

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli kartoittaa, millaisia vaikutuksia toimittajat kokivat työnohjauksella olleen ja tarkennettuna miten toimittajat kokivat ohjauksen vaikuttaneen työhönsä, omaan itseensä ja työyhteisöönsä. Lisäksi haluttiin tutkia, vaikutti-

ko työnohjaus toimittajien mielestä heidän jaksamiseensa. Kolme neljästä vastaajasta koki työnohjauksella olleen positiivisia vaikutuksia. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työnohjaus vaikutti kaikkiin edellä mainittuihin alueisiin.

Kuten tunnettua, laadullisessa tutkimuksessa tutkija saattaa joko aineiston keruu- tai käsittelyvaiheessa joutua hylkäämään alustavat hypoteesinsa ja rakentamaan aineiston pohjalta aivan uudenlaisen tulkinnan. (Esim. Pyörälä 1995, 17) Vaikka itselläni aineiston käsittelyvaiheessa nousikin esiin useita tutkimuskysymysten ulkopuolelle jääviä mutta erittäin mielenkiintoisia seikkoja, pitäydyin kuitenkin alkuperäisissä tutkimustavoitteissa. Siksi edellisessä luvussa esitetyissä "virallisissa tutkimustuloksissa" keskityttiin alkuperäiseen tutkimusasetelmaan.

Pää- ja alakysymysten lisäksi alunperinkin oli tarkoitus myös tarkastella, millaisia toiveita toimittajilla oli työnohjaukselle ja miten ne toteutuivat sekä ohjausten toteutukseen liittyviä seikkoja. Minua kiinnosti myös se, miksi työnohjaus – monipuolinen ja tieteellisesti tehokkaaksi todettu menetelmä – ei ole ottanut tuulta purjeisiin toimittajien keskuudessa, vaan työmuodon käytön leviäminen on ollut verikkaista.

Tutkimuksen teon aikana mielenkiinto laajeni koskemaan myös sitä prosessia, miten työnohjausta on tarjottu toimittajille, miten se on levinnyt toimituksiin ja millaisia mielikuvia toimittajat työnohjaukseen liittävät. Edellä mainitut liittyvät nimenomaan työnohjauksen käytön laajenemiseen, tai pikemmin siinä esiintyviin ongelmiin. Se selittää myös se, miksi olen työssäni kuvannut melko laajasti toimittajien työnohjauksen historiaa Suomessa.

Tässä luvussa olen esitellyt asiat, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta osittain epärelevanttejä, mutta mielestäni muuten koko tutkimusaiheen kannalta tärkeitä. Olen tutkimusta tehdessäni ajatellut työn mahdollisia lukijoita ja jopa "käyttäjiä"; työnohjauksen vaikutuksista tehtyjä tutkimuksia ei ole tarjolla liiaksi asti. Siksi tämä luku on suunnattu paitsi asiasta toimittajien näkökulmasta kiinnostuneille, myös samassa määrin työnohjaajille.

Seuraavaksi esitän näkemyksiäni siitä, miten työnohjausta on tarjottu / markkinoitu toimittajille ja johtopäätöksiäni, mitä siitä on mahdollisesti seurannut. Omat tulkintani ovat ehkä pitkällekin vietyjä ottaen huomioon, että tämä ei ollut varsinainen tutkimuskohteeni. Toisaalta keräämäni aineisto tukee johtopäätöksiäni, tai ei ainakaan ole ristiriidassa niiden kanssa. Näen myös aiheelliseksi tuoda johtopäätökseni tässä melko laajasti esiin, koska ne liittyvät työlleni alussa asettamaani tavoitteeseen siitä, että tutkimuksesta olisi hyötyä toimittajien työnohjauksen kehittämisessä. Mielestäni on olennaista tietää, mikä on toimittajien työnohjauksen tämänhetkinen tilanne ja yhtä lailla miten siihen on tultu eli mitä menneestä voidaan oppia tulevaisuutta suunniteltaessa; kehittämisessä on tärkeää tietää, mitkä tekijät voivat jarruttaa kehitystä.

Kuten luvussa 5 käy ilmi, ensimmäisenä työnohjausta toimittajille suositteli Suomen Aikakauslehdentoimittajain Liitto SAL:n ja Suomen Mielenterveysseuran yhteistyöryhmä

vuonna 1984. 1980-luvun alussa tehokkuusajattelu työelämässä lisääntyi. Myös mediayrityksissä voiton maksimointi alkoi saada jalansijaa, ja toimittajilta alettiin vaatia entistä enemmän tulosta. Samalla toimittajan ammatin professionaalistuminen asetti omia paineitaan journalisteille. Voisi olettaa, että toimittajat välittivät tietoa voinnistaan ammattijärjestöleen uudenlaisten työelämän paineiden puristuksissa. Toisaalta Seies arveli, että yhtä hyvin Mielenterveysseura saattoi olla aloitteentekijä asiaa. Joka tapauksessa tarve oli olemassa ja keinoja tarjolla, ja työryhmä päätyi suosittelemaan työnohjausta. Hanke ei kuitenkaan tuottanut käytännön tulosta, koska menetelmä oli tuntematon, sitä ei osattu markkinoida riittävän vakuuttavasti eikä sen vaikuttavuudesta vielä tuolloin juurikaan ollut tarjolla kotimaista tieteellistä tutkimustietoa.

Kotimaa-lehdessä toteutettiin 1992 – 1993 lyhyt työnohjausjakso, joka osittain täyttää myös kriisikonsultaation tunnusmerkit. Apua tarvittiin työyhteisön vuorovaikutusongelmiin, ja työyhteisötutkijan vetämässä ohjauksessa päästiin tuloksiin: tiedonkulku työpaikalla alkoi toimia. Ohjaus loppui päätoimittajan vaihduttua, eikä ohjausta jatkettu siihen osallistuneiden vetoimuksista huolimatta. Suurimmaksi syyksi lopettamiseen eräs osallistujista arvioi rahan. Tietävästi ohjaus ei poikanut uusia sen enempää kyseisessä kuin muissakaan toimituksissa.

Vuonna 1999 aktiivinen toimittajataustainen työnohjaaja otti yhteyttä Suomen Journalistiliiton työelämävaliokunnan jäseniin ja kertoi näille työnohjauksesta, ja valiokunnan jäsenet innostuivat asiasta. Syksyllä 2000 aloitettiin puhelinpäivystyskokeilu Tukiluuri, johon toimittajat saattoivat soittaa ja puhua työhön liittyvistä ongelmistaan. Tukiluurikokeilu päättyi kesällä 2001. Journalisti-lehdessä olleiden juttujen lisäksi työnohjausta tehtiin tunnetuksi toimittajien keskuudessa Journalistiliiton kursseilla ja seminaareissa pidetyillä alustuksilla vuosina 2000 – 2001.

Tukiluurin ja Journalistissa olleiden juttujen vuoksi työnohjausryhmiä alkoi syntyä eri puolille Suomea. Journalistiliitto päätti tukea ohjauksia taloudellisesti, vaikka kaikki liitossa eivät menetelmää kannattaneetkaan. Journalistiliitto jakoi tietoa työnohjauksesta myös työnantajille sekä luottamushenkilöille.

Pian alettiin kuitenkin kysellä, onko oikein, että työnohjausta tukemalla jäsenmaksueuroja käytetään vain pienen toimittajajoukon hyväksi. Mm. liittohallituksessa vastustusta esiintyi sekä taloudellisista että henkilöihin liittyvistä syistä. Vuonna 2003 Journalistiliitossa päädyttiin tukemaan työnohjauksen antamista luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen edunvalvonnallisten tehtävien hoitamiseen liittyviin asioihin.

Edellä toimittajien työnohjauksen historian ulkokuoret lyhykäisyydessään. Tutkimus toi historiaan oman lisänsä; se valaisi käsitystä siitä, mitä kuorien sisällä tapahtui. Aineiston perusteella toimittajat olivat lähteneet mukaan työnohjausryhmän toimintaan keskimäärin heikoilla tiedoilla siitä, mitä työnohjaus on tai mitä se voi olla. Ohjaajia palkanneilla ei ole pääsääntöisesti ollut hajuakaan, mistä on kyse ja esimerkiksi millaisia kriteereitä työnohjaajalle voidaan asettaa. Vastaajien mielikuvat – samoin kuin heidän

mukaansa monien muidenkin toimittajien – työnohjauksesta olivat, että kyseessä on pikemmin jonkintyyppinen terapia kuin esimerkiksi työn sisältöihin ja laatuun keskittyvä työskentely. Asia on noussut esiin myös muissa tutkimuksissa. Kunnallisten luottamushenkilöiden (Paunonen-Ilmonen ym. 2004) kyselivät omassa tutkimuksessaan kunnallisten luottamushenkilöiden sekä (Paunonen-Ilmonen ym. 2005) kuntajohtajien käsityksiä työnohjauksesta. Suurin osa luottamushenkilöistä piti työnohjausta työntekijän henkisenä tukemisena ja perehdytyksenä, ja lähes puolet tämän lisäksi koulutuksena ja työopetuksena, samoin kuntajohtajat mielsivät työnohjauksen ennen kaikkea työntekijän henkiseksi tueksi.

Korhosen ja Långin tutkimuksessa vastaajat kertoivat huomanneensa, että käsitteeseen työnohjaus liittyy ristiriitaisuuksia ja ennakkoluuloja. Yleiseksi harhaluuloksi katsottiin työnohjauksen samaistaminen terapiaan. Epämääräisyyden leimaa pidetään myös työnohjauskirjallisuudessa yleisenä ongelmana. Keski-Luopa (2001, 38–39) toteaa työnohjausta käytettävän laajamittaisimmin aloilla, joilla emotionaalinen kuormitus koetaan raskaaksi, kuten hoito- ja sosiaalityön piirissä. Työnsuojelullisen funktion korostaminen on hänen mukaansa merkinnyt sitä, että työnohjaajiksi on etsitty nimenomaan "ihmissuhdetyön asiantuntijoita" eli psykoterapeutteja ja psykologeja. Asetelma tuo kuitenkin Keski-Luopan mukaan työnohjaukseen piirteitä, jotka saattavat vääristää työnohjausprosessia. Kun ohjattavat ovat lähteneet työnohjaukseen nimenomaan helpottaakseen omaa tunnekuormaansa ja kun sekä ohjaajalla että ohjattavalla on vahva intressi tutkia tunne-elämän kysymyksiä, voi työnohjaus helposti saada vahvasti terapeuttisia piirteitä ja päämääriä, ja ohjattavan työn tutkiminen saattaa jäädä taka-alalle. Näin käsitys työnohjauksesta voi muotoutua suppeaksi paitsi ohjattavalle, myös ohjaajalle itselleen – erityisesti, jos tällä ei ole työnohjaajakoulutusta. Myös Paunosen (1989, 7–8) mukaan työnohjausta voidaan luonteeltaan kuvata erilaisiksi vuorovaikutus- oppimis- ja ongelmanratkaisuprosesseiksi, joissa käsitellään ohjattavan työhön, ei yksityiselämään liittyviä ongelmia ja kysymyksiä. Hän toteaa kuitenkin, että näihin luonnehdintoihin on suhtauduttava kriittisesti, sillä työn ja yksityiselämään liittyvien ilmiöiden selkeä erottaminen toisistaan ei aina ole mahdollista esimerkiksi silloin kun ohjauksella puututaan yksilön persoonallisuuteen liittyviin kysymyksiin, kuten ammatilliseen minään, ammatti-identiteettiin ja käsityksiin itsestä. Paunonen painottaa, että juuri ohjattavan työhön keskittyminen on sen esimerkiksi psykoterapiasta erottava piirre.

Voitaneen kysyä, miten paljon mielikuvilla on ollut merkitystä työnohjaukseen hakeutumisessa myös toimittajien tapauksessa. Kun otetaan huomioon "yleinen käsitys" työnohjauksesta eli sen rinnastaminen terapiaan ja syyt, miksi tutkimukseen osallistuneet toimittajat ilmoittivat työnohjaukseen hakeutuneensa, ei seuraava ajatuskulku liene kovinkaan kaukaa haettu: suuri osa työnohjaukseen hakeutuneista toimittajista on mieltänyt työnohjauksen ainakin jossain määrin terapiatyyppiseksi toiminnaksi. Muun muassa tästä syystä ohjaukseen ovat hakeutuneet useimmin henkilöt, joilla oli ensisijaisesti omaan itseen, jaksamiseen ja työyhteisön ihmissuhteisiin liittyviä tavoitteita ja odotuksia ohjaukselle, joskin toki osa toimittajista on lähtenyt mukaan esim. mielenkiinnosta ja velvollisuudesta. Myös suoraan työhön liittyviä toiveita ja odotuksia on ollut, mutta vähemmän kuin ensin mai-

nittuja. Lisäksi on huomattavaa, etteivät ohjaukseen hakeutuneet suinkaan ”luuserit” vaan keskimääräistä paremmin koulutetut ja todennäköisesti motivoituneet, itseltään paljon vaativat toimittaja. Aineisto antaa myös vihiä siitä, etteivät toimitukset ole niitä hellävaraisimpia työpaikkoja, vaan henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat niissäkin tavallisia ilmiöitä.

Ohjattavat eivät itse ole olleet valitsemassa ohjaajaansa eivätkä ohjaajat ole tuoneet esiin, että tämä olisi ollut ohjattavien oikeus, ja että heillä olisi ollut mahdollisuus tarvittaessa vaihtaa ohjaajaa alkututustumisen jälkeen. Työnohjausprosessin alussa työnohjaajat eivät selkeästi olleet oikaisseet väärää ja/tai yksipuolisia käsityksiä työnohjauksesta, vaan ovat lähteneet vastaamaan ryhmäläisten tarpeisiin. Varsinaisia yhteisiä tavoitteita ei ryhmissä ole asetettu eikä kirjattu sopimukseen. Vaikka yhteisiä tavoitteita ei ole määritelty, ovat ohjaajat ”haistelleet”, mitä ryhmä haluaa, ja osuneet siinä usein oikeaan (mutta ei aina). Työnohjaukseen ei myöskään ole sisällynyt systemaattista arviointia.

Työnohjukset ovat muotoutuneet tarpeen mukaisiksi eli painottuneet jaksamisen varmistamiseen. Työtä, sen laatua ja kehittämistä oli käsitelty kohtalaisen vähän, eikä varsinkaan erityisen systemaattisesti ja tiettyihin tavoitteisiin tähdäten, tai ainakaan ohjattavat eivät olleet näistä tavoitteista tietoisia. Tämän seurauksena työnohjaus vaikutti vähiten kriittiseen ajatteluun, tutkivan työotteen oppimiseen ja teoreettiseen näkemykseen työstä sekä työyhteisön käsityksiin yhteisistä päämääristä ja arvoista, kuten tutkimuksen vastaajat kokivat. Esimerkiksi professioammateissa oleelliseen ammattietiikkaan työnohjaus ei juurikaan vaikuttanut.

Työnohjaukseen osallistuneista toimittajista kolme neljästä oli tyytyväisiä ohjauksen antiin ja koki saaneensa siitä hyötyä. Voitaneen sanoa, että vaikka neljännes vastaajista koki jääneensä vaille hyötyä, niin pääsääntöisesti ohjattavat saivat pitkälti mitä halusivat, moni myös enemmän kuin oli osannut odottaa ja toivoa. Tulos on ohjattavien kannalta hyvä. Kuitenkin tietyltä osin sanoisin, että jotakin jäi vielä puuttumaan. Saatiin mitä haluttiin, mutta enemmänkin olisi voitu saavuttaa, jos ohjattavat olisivat saaneet ennen ohjausta ja ohjauksen aikana riittävästi tietoa työnohjauksesta menetelmänä, sen mahdollisuuksista ja rajoituksista. Tuloksista voi päätellä, että vain harvoille ohjaukseen osallistuneista oli valjennut, että työnohjausta voidaan käyttää myös oman työn kehittämisessä, arvioinnissa ja laadun hallinnassa. Kärjistäen voitaneen sanoa, että monipuolinen menetelmä on ollut hiukkasen suppeassa käytössä. Ja jos näin on ollut, missä määrin se on ylläpitänyt ja ylläpitää kuvaa työnohjauksesta ”kapeana menetelmänä”?

11.4. Etenemisen esteet

Yleisimmin työnohjauksen käytön yleistymisen esteeksi mainitaan menetelmän harhaanjohtava nimi ja yleisesti tiedon puute ja asenteet. Esteiksi saattavat muodostua myös epätyytyttävät kokemukset ohjauksesta ja kustannuskysymykset.

11.4.1 Tiedonpuute

Keski-Luopa (214–215) toteaa työnohjaukseen liitettyjen virheellisten mielikuvien mahdollisesti johtuvan sekä ihmisten tiedon puutteesta että yleisesti työnohjauksen yhtenäisen teoriapohjan hajanaisuudesta, joka juontuu siitä, että työmuotoa on kehitetty jokaisella ammatti-alalla erikseen. Yllä mainittu työnohjauksen rinnastaminen terapiaan on vain osa sitä ”kummallisten käsitysten kenttää”, joka menetelmään näyttää liittyvän. Kuten alakohdassa 11.3 kävi ilmi, työnohjaukseen liittyvät mielikuvat painottuvat mielenterveysongelmiin ja niiden hoitamiseen. Toimittajat kuvasivat käsityksiä seuraavin ilmauksin: mielenterveysjuttu; osallistuja on avun tarpeessa; terapiaa burnoutin partaalla hoippuville; surkeiden keskinäinen valituskerho; sosiaalitätien huuhaa-hommaa; kallokutistamista ja höpönhöpöä, kohteella täytyy olla jotakin vinksautanu korvien välissä; akkojen hörhötystä.

Em. Paunonen-Ilmosen ym (2004 ja 2005) tutkimuksissa suurimpana esteenä työnohjauksen järjestämiselle nähtiin se, että menetelmästä ei tiedetä tarpeeksi. Kuntajohtajilla asiaan liittyi myös muita ongelmia: työnohjaukseen osallistumisen pelättiin syövän julkista uskottavuutta. Erään vastaajan mukaan johtotasolla työnohjaukseen osallistumista pidetään äärimmäisen heikkouden osoituksena. Myös Korhosen ja Långin tutkimukseen osallistuneet toivat esiin uskomuksen, että työnohjaukseen joudutaan silloin kun työssä ilmenee vaikeuksia tai työntekijä ei kykene pitämään työtä hallinnassaan, eli kyseessä on työntekijän ammattitaidon puute. Uskomusten nähtiin rajoittavan työnohjauksen laajempaa käyttöä, koska mukaan lähtö voitiin tulkita epäonnistumisen merkiksi.

Toimittajat toivat selkeästi esiin sen, että heidän mielestään tiedon puute ja virheelliset tai yksipuoliset mielikuvat ovat suurimpia esteitä menetelmän leviämiseksi. Häpeä ja leimautumisen pelko tulivat vastaan tämänkin tutkimuksen aineistossa. Sitä lukiessa ei voi olla miettimättä, ovatko asiat, jotka vähääkään haiskahtavat mielenterveyden hoitamiseksi, kauhistus ja pelon paikka toimittajille. Toisaalta toimittajat eivät ole tässä poikkeus, sillä mielenterveysongelmiin liittyy yhä paljon tietämättömyyttä, ennakkoluuloja ja pelkoja, jotka ovat hyvin syvällä itsessämme. Noin neljännes toimittajista on Journalistit jaksamaan -tutkimuksen mukaan kääntynyt mielenterveysalan ammattilaisen puoleen omissa henkilökohtaisissa ongelmissaan. Mihän suuntaan tämä fakta vaikuttaa työnohjauksen leviämiseksi? Ja mikä vaikutus sillä on virheellisten ja yksipuolisten mielikuvien ylläpitoon?

Jos ja kun jostakin työmuodosta vallitsee oikean tiedon lisäksi tällaisia käsityksiä, vieläpä yleisesti, voidaan mielestäni perustellusti miettiä, kuinka laajasti se rajoittaa toimittajien työnohjaukseen hakeutumista. Ja miten näistä lähtökohdista voitaisiinkaan osata hakea työnohjauksesta tukea esimerkiksi ammatilliseen kehitykseen.

Tietenkään kaikilla toimittajilla ei ole halua ja tarvetta työnohjaukselle. Kaikille menetelmä ei välttämättä ole paras mahdollinen esim. työn kehittämisessä. (Mutta toisaalta kenellä meistä on varaa sanoa, ettei itsellä olisi tarvetta tulla paremmaksi työntekijäksi, nostaa

oman työn laatua, oppia analyttisyyttä, jakaa näkemyksiä ja kokemuksia kollegojen kanssa jne.?)

Valtaosa omista asiakkaistani työskentelee sosiaali- ja terveystalveissa. Näillä aloilla työnohjaus on osa arkipäivää, ja ennakkoluuloihin törmää ani harvoin. Siksi en tutkimusta aloitellessani mitenkään voinut ymmärtää, miten ihan normaaliin, kohta satavuotiaaseen työn parantamisen menetelmään voi liittyä niin paljon mitä kummallisimpia ennakkoluuloja. Erityisen suuri hämmästys tämä oli siksi, että myös toimittajat osoittautuivat erittäin ennakkoluuloisiksi. Toimittajathan ovat ammattikuntana – ainakin teoriassa – sellainen porukka, jonka pitäisi pystyä suhtautumaan asioihin ennakkoluulottomasti ja samalla tasapuolisen kriittisesti, ottamaan selvää ja kyetä joskus pienestäkin tietomäärästä luomaan mahdollisimman kattava ja realistinen, totuudenmukainen käsitys asioista. Ainakin vielä 1990-luvun alussa toimittajaksi opiskellessani oli voimassa myös sellainen peruseräite, että toimittaja kuulee sekä puolesta että vastaan olevia näkemyksiä ja hankkii vastaavasti asioita monelta kantilta valottavaa tietoa. Ovatko nämä toimittajan hyveet salaperäisesti kadonneet? Työnohjaus on kuitenkin aivan vaaraton ja harmiton asia, jonka ei luulisi herättävän suuria intohimoja.

11.4.2 Kiristääkö toimittajan teflonnahka?

Työnohjaus on siis imagokriisissä. Mutta jonkinlaisessa kriisissä voidaan sanoa olevan myös toimittajien.

Vastauksista hahmottui kuva, jonka mukaan toimittajan työ on ajoittain raskasta mutta usein antoisaa, toimituksissa on ilmapiiriongelmiä ja huonoa johtamista. Todella useassa kohdassa, niin riveillä kuin rivien väleissä, toimittajat kuvailivat ammattikunnalle yhteistä ”pakkoa” näytellä kovaa ja itsevarmaa ja vaikeutta myöntää olevansa heikko ja erehtyväinen. Vastauksissa nousi esiin toimittajan teflonpintainen rooli, joka koettiin ahdistavaksi. Toimittajat kertoivat tarpeesta ”olla ihminen – verta ja lihaa”. Vastajien mukaan on helppompaa avautua ryhmässä, jossa ei ole oman työyhteisön jäseniä tai jos on, niin vain muutama ”luotettu” henkilö. Uusien tuntemattomien ihmisten kanssa ”voi alkaa alusta” ilman yhteisen historian tuomaa painolastia. Asia sanottiin aivan suoraan: *”En olis uskaltanu lähteä todellakaan oman toimituksen ihmisen kanssa ja pelkään että omaa haavottuvuuttani olisi käytetty aseena minua vastaan.”; ”Toimitukset ovat julmia paikkoja.”; ”Toisaalta se (työnohjaus) oli se paikka missä sai olla raaka, keskeneräinen, et koska muualla piti olla koko ajan reipas ja ahkera, ja töissä ei saanu missään vaiheessa tunnustaa sitä et on vaikeeta. Ni siel työnohjauksessa oli se paikka missä tavallaan sai sen oksentaa esiin, ja sit kattoo ja tajuta, et muut ei pidäkää mua omituisena.”*

Tutkimustulosten mukaan toimittajat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen oman itsetuntemukseensa ja itsetuntoonsa niitä nostavasti. Ohjauksessa saatiin hyväksyntää omille tunteilleen, ajatuksille ja motiiveille ja ryhmän tuki koettiin merkittäväksi. Teoriassa voisi ajatella tällaisten seikkojen tyydyttyvän ”normaalissa vertaistuksessa” eli työpaikalla kanssakäymisessä kollegojen kanssa. Näin ei kuitenkaan läheskään aina näy tapahtuvan. Tämä liittyyneen samaan ongelmaan, eli vaikeuteen tai pelkoon paljastaa ”omaa inhimillisyyttään”.

Ja vastaavasti miten paljon toimittajat ottavat paineita siitä, että toisaalta on olemassa selkeä ihannetoimittajan prototyyppi, mutta käytännön työssä ideaalia on vaikea saavuttaa. Aihe nousi esiin useampia kertoja muun muassa tähän tapaan:

”Ei voi myöntää syytä toimittajaksi hakeutumiselle, kun paine, että (...) toimittajaks ryhdytään ku halutaan välittää tietoa ja toimittajaks ryhdytään ku halutaan muuttaa yhteiskuntaa, toimia vallan vahtikoirana ja kaikkee muuta, ja... mulle toimittajaks ryhtyminen oli silkka niin ku se, että mä oon utelias ja mä haluun ite tietää, ja se että mä saan kysellä asioita ni se hinta minkä mä siitä maksan on se et mä kirjotan sen muillekki (...) ja se ei niin ku oo oikein hyvä, se ei oo niin ku sillai, se ei kuulosta ylevältä ja hienolta. Ja mähän en voinu koskaan sanoa sitä missään. Se (työnohjaus) oli eka paikka missä mä sanoin sen sit ääneen.”

Myös Leppäsen ja Tuomivaaran (2002, 205) mukaan erityisesti työhön liittyvät arvo- ja roolikysymykset ja ristiriidat ovat jatkuvasti läsnä journalistisessä työssä. Ihannejournalismia on myös alettu kyseenalaistaa, ja eräissä toimituksissa katsotaan ammatti-identiteetin olevan käymistilassa. Leppänen ja Tuomivaara toteavat norjalaistutkimukseen viitaten toimittajien olevan haavoittuvia kritiikille ja toimittajien saama sosiaalinen tuki työssä on heikkoa. (Leppänen ja Tuomivaara 2002, 206)

Idealismi ja arki eivät siis kohtaa (esim. Heinonen 1995, 153-156). Mutta miten laajalti ja miten syvään ideaalitoimittajan malli on journalisteilla juurtunut? Jos toimittajat pitävät ihannetta yhä tavoittelemisen arvoisena ja haluaisivat esim. eettisesti työskennellä mahdollisimman korkeatasoisesti, mutta arkisen työn realiteetit estävät tämän, seuraa siitä psykologian oppien mukaan jonkin asteista turhautumista. Yleensä pitkäaikainen esim. arvoriistiriidasta johtuva turhautuminen, kohtalaisen tiedostamatonkin, heijastuu jollakin tavalla yksilön hyvinvointiin. Herää kysymys, mitä kaikkea suomalaistoimittaja todellisuudessa liittäkään ammattirooliinsa? Vaikka yksilöllisiä eroja varmasti on paljon, onko toimittajan roolinahka käynyt – tai onko se peräti aina ollut – liian ahdas? Myös Leppänen ja Tuomivaara (2002, 205) mainitsevat toimittajien kokevan työnsä varjopuoliksi sisäistetyt suoritusvaatimukset. Aineistossa nousivat esiin myös syyllisyys ja anteeksianto (itselle). Aiheuttaako toimittajien oma itsekritiikki ja/tai vaatimustason korkeus sen, että työntekijä potee syyllisyyttä ja halajaa anteeksiantoa, vai ovatko nämä uupumusoireita?

11.4.3 Tehottomiksi koetut ohjaukset

Eräs työnohjauksen leviämiseen vaikuttava tekijä ovat ohjaukset, joiden voidaan sanoa epäonnistuneen ohjattavan kannalta, eli ohjauksesta jäi tyhjä käteen – tai ”sai kahvit viikossa”, kuten eräs vastaaja asian lakonisesti ilmaisi. Varmasti ainakin osa niistä toimittajista, joilla ei ole erityisen positiivisia kokemuksia työnohjauksesta, ei itse enää osallistu, eikä myöskään suosittele menetelmää muille, sen enempää omille kollegoille kuin muiden ammattien edustajille.

Motiivi

Tutkimukseen osallistuneista 24 toimittajasta kuusi koki, ettei ohjauksesta ollut hyötyä. Näiden kuuden suhtautuminen työnohjoukseen vaihteli neutraalista hyvinkin kielteiseen.

Tarkasteltaessa näiden toimittajien ohjaukseen osallistumisen motiiveja, oli heissä keskimäärin enemmän huonosti ohjaukseen motivoituneita ja syy mukaan lähtemiseen oli velvollisuus suhteessa useammin kuin muilla.

Ohjaajan tausta

Ohjauksen epäonnistuneeksi kokeneilla oli myös useimmiten ohjaajana muu kuin toimittajataustainen henkilö. Suurimmaksi ongelmaksi he mainitsivat sen, ettei ohjaaja tiennyt toimittajan työn sisällöstä. Kuten aiemmin todettiin, sekä ohjattavista että työnohjaajista osa on sitä mieltä, että ohjaajalla pitää olla sama ammattitausta kuin ohjattavilla, kun taas toiset katsovat, että eri alan ammattilaisen käyttämisellä ohjaajana on omat perustellut puolensa. Kaikista vastaajista reilu enemmistö katsoi, että ohjaajan on joko oltava toimittaja tai jos ei ole, niin hänellä on kuitenkin oltava riittävästi tietoa toimittajan työstä. Ohjaajan ollessa muu kuin toimittajataustainen mainittiin puutteet toimitustyön tuntemisessa usein haitalliseksi seikaksi, vaikka ohjaus olisi muuten koettu onnistuneeksi ja hyödylliseksi.

Ohjausprosessin kesto

Paunosen (1989, 211) tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, että työnohjauksen vaikutukset alkavat ilmetä vasta noin 100 ohjaustunnin jälkeen. Yleisesti katsotaan, että työnohjauksen tulee olla riittävän pitkäkestoinen, mieluiten 2 – 3 -vuotinen prosessi ja tapaamiset joka toinen viikko. Ryhmän ihannekooksi Paunonen määrittelee 3 – 6 ohjattavaa. Tässä tutkimuksessa ohjauksen pituus – tai oikeammin lyhyys – harmitti ohjaukseen osallistuneita, eli ohjausjaksojen kokonaiskeston toivottiin usein olevan pidempiä. Voidaankin miettiä, millaisia (mahdollisesti laajempia /syvempiä / voimakkaampia?) vaikutukset mahdollisesti olisivat olleet, jos ohjausjaksot olisivat olleet riittävän pitkiä ja tapaamisia mahdollisesti hieman useammin. Nyt tutkimuksessa ei ollut mukana ainakaan vastaajaa, jolla olisi ollut takanaan likipitäänkään sadan tunnin työnohjausjaksoa. Eräs toimittaja kommentoi asiaa näin: *”Monet työnohjauksen oivallukset tulivat mieleen vasta työnohjauksen jo päätyttyä. Siksi työnohjauksen pitäisi olla pitkäkestoisempi prosessi, jossa ei pyritäkään ratkaisemaan kaikkea kerralla. Osallistuin ryhmämuotoiseen työnohjaukseen, jossa muiden panoksella oli suuri merkitys. Oli hyvä huomata, ettei ole epäilyksineen yksin.”*

11.4.4 Muita tekijöitä

Monissa tutkimuksissa työnohjaukseen osallistumisen eräs tavallinen este on kiire. Kiireeseen journalistienkin olisi varmasti loogista vedota, ja kiireen todettiin tutkimuksissa olevan suurin stressitekijä toimittajan työssä. Työnohjaukseen osallistumisen esteeksi se ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa osoittautunut lainkaan. Sen sijaan Journalistiliiton asiamies Jarmo Häkkinen näki työnohjauksen etenemisen esteeksi myös toimittajien malttamattomuuden. Hänen mukaansa nopeitempoisten ja lyhytjännitteisten toimittajien on vaikea sietää toisinaan hidasta etenemistä ja pitkää sitoutumista. Sama oli luettavissa haastatteluaineistosta.

”Se alku oli (...) et vaikka oli huono olla tietyllä tavalla, ni silti koki, et olis parempi jopa olla siellä töissä ja tehdä sitä mielekästä työtä ku siellä työnohjauksessa, joka tuntu et siinä ei edetä minnekään, ennen ku tajus, että kaikkee ei tehdäkään näin vaan joitakin asioita pitää oikeesti miettiä. Sitten kun siihen pääsi sisään, niin

sit se alko tuntua mielekkäältä, mut se alku oli kyllä...”

Leviämisen esteeksi mainitaan useimmissa tutkimuksissa myös työnantajan nihkeä asenne. Kielteiseen suhtautumiseen nähdään syyksi sekä kustannuskysymykset että työnantajan tiedon puute. Myös toimittajat katsoivat työnantajan liian vähäisten tai väärin tietojen vaikeuttavan työnohjauksen tarjontaa, kun taas raha mainittiin harvemmin. Toisaalta työnantajien asenne on ymmärrettävä. Miksi laittaa rahaa asiaan, josta ei tiedä ja jonka vaikutuksista eli tehokkuudesta toimittajien tapauksessa ei ole tieteellisiä todisteita. (Toisaalta millaisia tieteellisiä todisteita on erilaisten virkistyspäivien yms. vaikutuksista esim. työntekijän jaksamiseen?)

Työssäni olen melko voimakkaasti ruotinnut toimittajien työnohjauksen toteuttamista ja sen ”puutteita”. On kuitenkin syytä muistaa, että niin kauan kuin työnohjaukselle ei ole yhteisiä pelisääntöjä eikä työnohjauskoulutukselle kriteereitä, ei oman kuppikuntani tapa toteuttaa työnohjausta ole sen virallisemmin oikea kuin mikään muukaan, olkoonkin, että edustan Suomessa tällä hetkellä koulutettujen työnohjaajien joukossa yleisesti hyväksytyä näkemystä menetelmästä.

11.5 Toimittajien työnohjauksen kehittäminen

Voitaneen sanoa, että tilausta työnohjaukselle on, mutta siitä ei tiedetä riittävästi. Toimittajat itse katsoivat, että työnohjausta tulisi olla saatavilla tarvittaessa, ja että sen pitäisi kuulua toimittajien arkeen itsestään selvyytensä, säännöllisesti toistuvana toimintana. Toimittajat ilmaisivat omia kantajiaan asiasta muun muassa näin lomakkeen ”vapaassa sanassa”: *”Työnohjausta tulee järjestää & tarjota - sen merkitystä ei ymmärretä. Toimittaja tarvitsee työnohjausta esimerkiksi jos tekee ikäviä onnettomuus-katastrofijuttuja, työ on stressiä tai pomot osaamattomia kyykyttäjiä eikä työyhteisö tue heikkoja lenkkejä. Varmaan harvassa lehtitalossa tämä asia ymmärretään.”; ”Työnohjaus on välttämätöntä etenkin nykyisessä, yhä kiihtyvässä työtahdissa.”*

Syy, miksi näin ei ole, johtuu toimittajien mielestä sekä työntekijöiden että työnantajien tiedon puutteesta. Tärkeintä olisi siis saada eteenpäin oikeaa tietoa, eli että työnohjaus on ensisijaisesti ongelmia ehkäisevä mutta myös korjaava työmuoto, jonka painopiste on työssä ja sen kehittämisessä, mutta joka vaikuttaa hyvin laaja-alaisesti myönteisesti ihmiseen, kunhan ohjauksen onnistumiselle on luotu riittävät edellytykset.

Mitä sitten voisivat olla ne keinot, joilla saataisiin tieto leviämään laajalti toimittajille ja miten vaikutettaisiin siihen, että työnohjausta osattaisiin hyödyntää myös menetelmänä mahdollisimman monipuolisesti.

Ohjauksiin osallistuneet toimittajat voivat itse levittää tietoa sekä puskaradion kautta että tekemällä aiheesta juttuja. Toimittajat arvelivat, että jos esimiehet saisivat itse työnohjausta niin he tajuaisivat, miten käyttökelpoinen menetelmä on kyseessä. Tällä tavoin työnohjaus on Paunonen-Ilmosen (2008) mukaan levinnyt viime aikoina ripeästi esimerkiksi yritysmaailmassa.

Freelancerit tarvitsisivat työnohjausta varsinkin työyhteisön puuttumisen vuoksi. Itsenäisinä ammatinharjoittajina he joutunevat pitkälti itse rahoittamaan ohjauksensa, mutta kannattasi myös etsiä muita tahoja, jotka osallistuisivat kustannuksiin. Toimittajien mielestä tieto työnohjauksesta voisi freelancereille, kuten myös muille toimittajille, levitä tehokkaasti, jos sitä mainostettaisiin esim. Aslak-kuntoutuksessa.

Useilla aloilla työnohjaus on itsestäänselvyys ja työntekijät ovat orientoituneet sen käyttöön jo koulutuksesta lähtien. Esim. toimittajiksi opiskeleville kannattaisi jo opiskeluvaiheessa jakaa työhyvinvointitietoutta ja kertoa myös työnohjauksesta. Viimeistään työpäivällä tulisi tarjota erilaisia vaihtoehtoja, joilla ylläpitää työkykyä. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi työterveyshuollon kautta.

Journalistiliitto on ollut todella aktiivinen työnohjauksen tukija ja puolestapuhuja. Toivottavasti se on sitä myös tulevaisuudessa. Journalistiliiton sivuilta saa nykyisinkin tietoa työnohjauksesta. Toimittaja-työnohjaaja Eeva-Riitta Seieksen (2005) tekemää journalistien työnohjausopasta saa liitosta. Seies on koonnut oppaaseen tiiviisti mutta kattavasti työnohjauksen perusasiat ja myös ohjauksen aloitukseen liittyvät seikat. Oppaaseen kannattaa tutustua jo hyvissä ajoin ohjauksen aloittamista suunniteltaessa.

Vastuu oikean tiedon levittämisestä on myös työnohjaajilla. Merkille pantavaa – ja huolestuttavaa – on se, että jos ja kun työnohjauksessa käyvilläkin ihmisillä liittyy asiaan häpeä (kuten tutkimuksessa kävi ilmi) on se mielestäni merkki siitä, että ohjattava kokee ohjauksessa käymisen sellaiseksi toiminnaksi, että siihen hyvällä syyllä voidaan liittää esim. juuri terapialeima tai muuta arkaluontoista. Siis joissakin tapauksissa työnohjaus käytännössäkään ei ole laajentanut ohjattavan käsitystä työtavasta monipuolisempaan suuntaan. Tällöin voidaan aiheellisesti kysyä, mikä on työnohjaajan ammattitaito ja millaisella etiikalla hän työtään tekee.

Levitettävien tietojen sisällöissä olisi syytä painottaa työnohjauksen toteutukseen liittyviä asioita, erityisesti ohjaukseen hakeutujan ja työnantajan tietojen riittävyttä esimerkiksi ohjaajan valinnasta. Eettisesti työskentelevä ohjaaja toimii siten, että ohjattavat saavat heti ohjauksen alussa tarvittavat tiedot ohjauksen onnistumiseksi, muun muassa selkeän kuvan omista oikeuksistaan. Myös esikoulu on enemmän kuin suositeltavaa.

Jos työnohjauksesta saataisiin maininta esimerkiksi työehtosopimukseen, olisi se hyvä alku ohjauksen saatavuuden varmistamiselle.

Toivon luonnollisesti, että tämä tutkimus ”löydöksineen” auttaisi toimittajien parissa työskenteleviä työnohjaajia suunnittelemaan ja kehittämään omaa työskentelyään siihen suuntaan, että se yhtäältä mahdollisimman hyvin vastaisi ohjattavien tarpeisiin ja toisaalta auttaisi niin ohjaajaa kuin ohjattavia hyödyntämään työnohjauksen mahdollisuuksia mahdollisimman laajasti ja näin viemään eteenpäin kuvaa työnohjauksesta juuri niin monipuolisena menetelmänä kuin se parhaimmillaan on.

11.6 Tutkimuksen merkityksestä

Työssä jaksaminen on nykyisin suuri haaste monilla ammattialoilla. Kumuloituessaan työstressille altistavat tekijät voivat johtaa työuupumuksen kolmitahoiseen oireistoon, johon sisältyy uupumusasteinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynisyys (Kalimo ja Toppinen 1997, 8). Journalistit jaksamaan -tutkimuksen mukaan entistä harvempi toimittaja koki olevansa vapaa stressistä; ”stressittömien” osuus toimittajista oli myös paljon pienempi kuin muissa ammattiryhmissä ja toimittajat kokivat enemmän stressiä kuin työikäinen väestö keskimäärin. Toimittajista lähes puolet koki jonkinasteista työuupumusta. Työuupumuksessa on kyse paljon vakavammasta ilmiöstä kuin pelkästään väsymisestä työn sisältöön tai menetelmiin: vaakalaudalla voi olla koko ihmisen terveys tai työura. Siksi jaksamiseen tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta pystyttäisiin ehkäisemään mahdollinen ammatillinen kriisiytyminen. (Esim. Tuomivaara ym. 2002, 271) Ennen kuin ihminen on niin uupunut, että jää sairaalomalta, on hän yleensä voinut huonosti jo pidemmän aikaa. Tutkijoiden mukaan toimittuksellinen työ vaatii erittäin hyvää psyykkisen työkykyisyyden tasoa. Hädin tuskin työkykyinen ihminen ei pysty tekemään laadultaan ja määrältään hyvää työtä. Ei siis ole yhdentekevää, miten toimittaja voi. Eikä myöskään ole yhdentekevää ihmisen itsensä, työnantajan ja koko yhteiskunnankaan kannalta, miten ihmiset yleisesti työssään voivat.

Eri aloilla tehtyjen tutkimusten mukaan työnohjaus lisää työssä jaksamista. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työnohjaus on auttanut myös toimittajia jaksamaan. Työnohjaus vaikutti myönteisesti niin työntekijään, työhön kuin työyhteisöönkin. Kun otetaan huomioon, että uupumuksen lähtökohdat voivat olla työntekijässä, työssä tai työyhteisössä tai näissä kaikissa, voidaan sanoa työnohjauksen olevan poikkeuksellisen monipuolinen menetelmä työssä jaksamisen tukemisessa, koska sillä pystytään puuttumaan kaikkiin mainittuihin osa-alueisiin. Toimittajien kokemukset tukevat tätä: itsetuntemus kasvaa, kuin myös armollisuus itseä ja muita kohtaan, itsetunto kohenee, rohkeus lisääntyy, samoin suhteellisuudentaju, rajojen laittaminen helpottuu. Ja kaikki nämä auttavat jaksamisessa, samoin työnohjauksessa saatu ulkopuolinen, puolueeton, luotettava tuki ohjaajalta sekä vertaistuki ryhmäläisiltä niin työhön kuin itselle ihmisenä. Huomattavaa on myös se, ettei työnohjaukselle ole korvaavaa menetelmää.

Jos olisin työnantaja, olisin hyvinkin kiinnostunut turvaamaan henkilöstöni hyvinvointia. Kustannustehokkuusajattelussa kuluja minimoitaessa ja voittoja maksimoitaessa unohdetaan usein, että vain terve lehmä lypsää hyvin. Eräs työnohjauksen mediamaailmaan leviämisen hidastaja on varmaankin ollut myös se, ettei vaikuttavuutta ole toimittajien osalta tutkittu. Työnantajalle ei ole pystytty esittämään mustaa valkoisella, että ohjaus on sekä inhimillisesti että taloudellisesti kannattavaa. Kuitenkin tämän tutkimuksen valossa voidaan sanoa, että työnohjaus vaikuttaa myönteisesti. Otetaan esimerkiksi työuupumuksesta johtuva, kuukauden pituinen sairausloma, jossa työntekijän tilalle joudutaan palkkaamaan sijainen. Jos tällainen sairausloma pystytään ehkäisemään työnohjauksella, on vähintään viidentoista ryhmätyöohjauskerran kulut kuitattu (kun palkataan ”keskihintainen” ohjaa-

ja; ohjaajien palkkiot vaihtelevat suuresti). Ja kaikki muut hyödyt tulevat tämän päälle. Työnohjaus on tärkeää toimittajille myös siinä mielessä, että jaksaminen ja henkinen hyvinvointi antaa luovuudelle mahdollisuuden kukoistaa ja nostaa esiin ihmisen koko ammattipotentiaalin. Menetelmän varsinaisia tavoitteita on kuitenkin myös työn kehittäminen ja laadun parantaminen, ja näitä voidaan todistetusti saavuttaa, vaikka tässä tutkimuksessa kyseisen alueen tulokset olivatkin laihimpia. Työnohjaus on myös erinomainen paikka vahvistaa yhteisön yhteisiä arvoja ja näkemyksiä työstä ja sen päämääristä. Harvassa toimituksessa lienee haittaa hyvistä ihmissuhteista ja tiedonkulusta. Työnantajalla on oikein toteutetussa työnohjauksessa sekä mahdollisuus että velvollisuus antaa oma panoksensa ohjaukselle sitoutumalla sen tukemiseen taloudellisesti ja periaatteellisesti. Työnantajalla on oikeus myös saada tietoa ohjauksen edistymisestä.

Työnohjaustutkimusten joukossa tämä gradu ei tuonut esiin mitään uutta ja mullistavaa, vaan vahvasti aiempien tutkimusten tuloksista tehtyjä johtopäätöksiä. Uskon kuitenkin, että esimerkiksi toimittajien työnohjaajille tutkimus voi olla hyvinkin antoisa ja eri tavoin hyödynnettävissä. Erityisesti toivon tutkimuksen nousevan merkitykselliseksi toimittajien kannalta. Jos pystyn tutkimuksen avulla vaikuttamaan siihen, että entistä useammat toimittajat saavat entistä parempaa työnohjausta tai ”löytävät” tämän työtavan ja saavat siitä monipuolisen välineen työnsä kehittämiseen ja hyvinvointinsa ylläpitämiseen, ei työni ole mennyt hukkaan.

LÄHTEET

- Ahola K., Honkonen T., Kalimo R., Nykyri E., Aromaa A. ja Lönnqvist J. (2004) Työuupumus Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Suomen lääkärilehti 59. vsk, 43/2004, s. 4109-4113.
- Ei kehuja ennen kuolemaa (1996) Raportti ay-lehden toimittajien työstä ja ammatillisesta identiteetistä. Toimittajat työssä -kurssin loppuraportti. Julkaisuja C, Tampereen yliopiston Tiedotusopin laitos. Tampereen yliopisto jäljennepalvelu, Tampere.
- Eskola J. ja Suoranta J. (1993) Uudistaisimmeko osallistumistutkimusta? Teoksesta Remes, P. (toim.) Aikuisen positiivinen koulutusvalinta: työssä vai koulussa oppiminen? kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 78. Jyväskylän yliopisto.
- Grön T. (1993) Fenomenologinen tutkimusote. Teoksesta Gröhn T ja Jussila J (toim.) Laadullisen tutkimuksen lähestymistapoja koulutuksen tutkimuksessa. Yliopistopaino, Helsinki.
- Haikonen M. (1999) Konfliktista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Väitöskirja. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1999. Yliopistopaino. Helsinki.
- Heinonen A (1999) Into. antaumus ja tehokkuus. Teoksesta Journalismin muutoskaruselli, s. 4-12 . (Toim.) Maasilta M. Journalismin tutkimusyksikkö, Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos. Vammala.
- Heinonen A. (1995) Vahtikoiran omatunto. Journalismin itsesäätely ja toimittajat. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja sarja A 84/1995.
- Heinonen A. ja Raittila P. (toim.) (2005) Katsauksia muuttuviin viestintäammatteihin. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja sarja C 38/2005.
- Hirsijärvi S. ja Hurme H. (1982) Teemahaastattelu. Gaudeamus, Helsinki.
- Hirsijärvi S, Remes, P ja Sajavaara P. (1997) Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä. Helsinki.
- Hyrkäs K. - Paunonen-Ilmonen M. - Appelqvist-Schmidlechner K.(2001) Hoitotyöntekijöiden työnohjaus. Miten järjestelykäytännöt ovat yhteydessä työnohjauksen onnistumiseen? Hoitotiede 13(1):43-51.
- Hämäläinen K. ja Sava I. (1989) Koulun ihmissuhteet ja niiden kehittäminen. Suomen kaupunkiliitto. Helsinki.

- Kalimo R. ja Toppinen S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kehälinna H. ja Melin H. (1988) Tuntemattomat toimittajat. Tutkimus Suomen Sanomalehtimiesten Liiton jäsenistä. Suomen Sanomalehtimiesten Liitto. Uusimaa Oy, Porvoo.
- Keski-Luopa L. (2007) Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu, Metanoia-instituutti.
- Koskinen I. (1995) Laadullisen tutkimusprosessin rakenteesta. Teoksesta Leskinen J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki.
- Laine T. (2001) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksesta Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Toim. Aaltola J. ja Valli. R. PS-kustannus. Gummerus. Jyväskylä.
- Leppänen A. ja Tuomivaara S. (2002) Työn ja hyvinvoinnin muutokset journalistisessa työssä 15 vuoden aikana. Teoksesta Journalistit jaksamaan. Työ ja ihminen. (Toim.) Leppänen, A. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/2002, s. 205-223. Työterveyslaitos, Vammalan Kirjapaino Oy.
- Lintuvuori K. (2008) Työnohjauksen vaikuttavuudesta. Suomen työnohjaajat ry:n jäsenlehti Osviitta 2/2008, s. 15-19.
- Melin H. ja Nikula J. (1993) Journalistit epävarmuuden ajassa. Tutkimus Suomen Journalistiliiton jäsenistä 1993. Suomen Journalistiliitto. Forssan kirjapaino Oy, Forssa.
- Mäkelä K. (1992) Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksesta Mäkelä Klaus (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus, Helsinki.
- Niemistö R. (2000) Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Palmenia, Tampere.
- Niskanen P., Sorri P. ja Ojanen M. (1988) Auta auttamaan - käsikirja työnohjauksesta. WSOY, Porvoo.
- Ojanen S. (2000) Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Palmenia, Helsinki.
- Onnismaa J. - Pasanen H. (toim.) (2004) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Pk-kustannus, Juva.
- Paunonen M. (1989) Hoitotyön työnohjaus. Empiirinen tutkimus työnohjauksen kehittämisohjelman käynnistämistä muutoksista. Sairaanhoidtajien koulutussäätiö, Helsinki. Väitöskirja.

Paunonen-Ilmonen M. (2001) Työnohjaus - toiminnan laadunhallinnan varmistaja. WSOY, Helsinki.

Paunonen-Ilmonen M., Laakso H., Appelqvist-Schmidlechner K. ja Hyrkäs K. (2004) Kunnallisten luottamushenkilöiden käsityksiä työnohjauksesta. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 4/2004 s.249-260.

Paunonen-Ilmonen M., Laakso H., Paavilainen E, Appelqvist-Schmidlechner K. ja Hyrkäs K. (2005) Kuntajohtajien työhyvinvointi ja käsitykset työnohjauksesta. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 2/2005 s.140-147.

Peräkylä A.(1995) Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva. Teoksesta Leskinen J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki.

Pyörälä E. (1995) Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksesta Leskinen J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki.

Sava I. (1987) Työnohjaus ja opettajan tietoisuus, Gaudeamus, Hakapaino oy Helsinki.

Tuomi J. ja Sarajärvi A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus. Jyväskylä.

Tuomivaara S., Leppänen A. ja Kalimo R. (2002) Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät. Teoksesta Journalistit jaksamaan. Työ ja ihminen. (toim.) Leppänen, A. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/2002, s. 270-285. Työterveyslaitos, Vammalan Kirjapaino Oy.

Työnohjausryhmän muistio (1983) Työryhmän muistio 29. Sosiaali- ja terveysministeriö

Uusitalo H. (1991) Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY. Porvoo.

Valli R. (2001) Kyselylomaketutkimus. Teoksesta Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Toim. Aaltola J. ja Valli. R. PS-kustannus. Gummerus. Jyväskylä.

Varto J. (1992) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä, Tampere.

Internet-lähteet

Suomen työnohjaajat ry. : [http:// www.suomentyönohjaajat.fi](http://www.suomentyönohjaajat.fi)

Ylen henkilöstökertomus 2007: <http://yle.fi/yleista/kuvat/2007henkilostokertomus.pdf>

Ylen vuosikertomus 2007: <http://yle.fi/yleista/kuvat/2007vuosikertomus.pdf>

Julkaisemattomat lähteet

Harju A. (2002) Journalistisen työn sääntely ja ammattietiikka. Tutkimusraportti, syyskuu 2002. Journalismin tutkimusyksikkö. Tiedotusopin laitos. Tampereen yliopisto. Suomen journalistiliitto.

Helle M. (2004) Journalistit käytännön mankelissa. Lisensiaatintutkimus. Tiedotusopin laitos, Tampereen yliopisto.

Jakonen-Kaasalainen E. (1993) Ryhmän työnohjauksen vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöihin. Lisensiaatintutkimus. Turun yliopiston psykologian laitos. Turku.

Jyrkiäinen J. Journalistit muuttuvassa mediassa. Tutkimus. Tampereen yliopisto, journalismin tutkimusyksikkö / Suomen Journalistiliitto.

Korhonen M. ja Lång M. (2006) Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliä viireeseen. Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä. Pro gradu -tutkielma. Erityispedagogiikan laitos. Jyväskylän yliopisto.

Seies E-R. (2005) Journalistien työnohjausopas. Työnohjaajakoulutuksen lopputyö 27.10.2005. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos.

Säävälä H. (2007) työnohjaus Yleisradiossa - subjektiivisia havaintoja ja faktaa. Oulun yliopiston koulutus- ja tutkimuspalveluiden työnohjaajakoulutus 2005-2007. Seminaarityö.

Tasa-arvokysely Suomen Journalistiliiton jäsenille (2007). Raportti. Suomen Journalistiliitto.

Toimintasuunnitelma 2004 / työelämä- ja tasa-arvoasiat. Suomen Journalistiliitto.

Toivola R. Väliaikaraportti työnohjauskokeilusta 29.3.2001. Suomen Journalistiliitto.

Tukea työnohjaukseen. Kirje 15.1.2002 ammattiyhdistysten puheenjohtajille ja sihteereille. Suomen Journalistiliitto.

Työnohjaus työntekoa tukemaan. Tietoa työnantajalle / SJL:N työnohjauskokeilu 2000-2001. SJL:n kirje työnantajille, maaliskuu 2001.

Haastattelut

Häkkinen Jarmo. Haastattelu (nauhoitettu) 30.4.2008.

Kettunen Raili. Puhelinhaastattelu 5.6.2008.

Kupari Erkki. Sähköpostitse tehty kysely 23.5.2008.

Paunonen-Ilmonen Marita. Haastattelu (nauhoitettu) 9.4.2008.

Seies Eeva-Riitta. Puhelinhaastattelu 1.7.2008.

Mikäli vastauksesi ei mahdu viivoille, jatka esim. lomakkeen kääntöpuolelle.

Vastaajan taustatiedot

1. Sukupuoli nainen / mies
2. Syntymävuosi _____
3. Koulutus _____
4. Työtehtävä _____
5. Toiminut ammatissa _____ v.

Ohjauksen taustatekijät

6. Montako kertaa olet osallistunut väh. useita kuukausia kestäneeseen työnohjausjaksoon? _____ (Vastaa kaikkiin jäljessä tuleviin kysymyksiin koskien pisintä ohjausjaksoa.)
7. Milloin ko. työnohjaus toteutettiin? v. _____
8. Työnohjausjakson kokonaiskesto: _____ v _____ kk
9. Miten usein työnohjausistunnot pidettiin? _____
10. Miten kauan istuntokerta kesti? _____ min.
11. Oliko kyseessä yksilö- vai ryhmäohjaus? Montako jäsentä ryhmässä oli? _____
12. Mitä tiesit työnohjauksesta menetelmänä ennen työnohjauksen alkua? Mistä olit saanut tietosi?

13. Millainen oli ohjaajasi työnohjaajakoulutus (missä suoritettu, miten pitkä?) ja viitekehys (ts. ohjaajan työtä ohjaavat teoreettiset näkemykset)?

14. Mikä oli työnohjaajasi ammattitausta? _____

15. Olitko itse mukana valitsemassa ohjaajaa? _____

16. Millaisia odotuksia ja toiveita Sinulla oli työnohjaukselle ennen sen alkamista? _____

17. Asetettiin ohjaukselle tavoitteet? Kirjattiin tavoitteet sopimukseen? _____

18. Miten tavoitteiden toteutumista arvioitiin ohjauksen kuluessa? _____

19. Toteutuivatko ohjaukselle asetetut tavoitteet mielestäsi	ei ollenkaan	heikosti	kohtalaisesti	hyvin
	X	X	X	X
20. Kuinka motivoitunut olit lähtemään mukaan työnohjaukseen	x	x	x	x

ONKO TYÖNOHJAUS MIELESTÄSI VAIKUTTANUT negatiivisesti ei yhtään vähän melko paljon paljon

Ammatillinen kehitys:

21. työhön liittyvien ongelmien ratkaisuun	1	2	3	4	5
22. käytännön työntekoosi	1	2	3	4	5
23. oman työsi kehittämiseen	1	2	3	4	5
24. teoreettiseen näkemykseen työstäsi	1	2	3	4	5
25. työmotivaatioosi	1	2	3	4	5
26. työsi laatuun	1	2	3	4	5
27. työhön liittyvien kaavamaisuuksien ja sokeiden pisteiden oivaltamiseen	1	2	3	4	5
28. työhön liittyvien ongelmien ennaltaehkäisyyn	1	2	3	4	5
29. tutkivan työotteen oppimiseen	1	2	3	4	5
30. kriittiseen ajattelun lisääntymiseen	1	2	3	4	5

Henkilökohtainen kehitys:

31. omaan henkiseen kasvuusi	1	2	3	4	5
32. jaksamiseesi	1	2	3	4	5
33. stressin ehkäisemiseen	1	2	3	4	5
34. ihmissuhteisiisi	1	2	3	4	5
35. itsetuntoosi	1	2	3	4	5
36. valmiuksiisi varautua muutoksiin	1	2	3	4	5

Työyhteisö:

37. vuorovaikutustaitoihin	1	2	3	4	5
38. työyhteisösi sisäiseen toimivuuteen	1	2	3	4	5
39. työyhteisösi ihmissuhteisiin	1	2	3	4	5
40. työyhteisösi ilmapiiriin	1	2	3	4	5
41. käsitykseen yhteisistä päämääristä+arvoista	1	2	3	4	5
42. palautteen antoon työyhteisössä	1	2	3	4	5
43. palautteen vastaanottamiseen	1	2	3	4	5
44. tuen saamiseen kollegoilta	1	2	3	4	5

45. Vaikuttiko työnohjaus käsitykseesi toimittajuudesta? Miten? _____

46. Mitä toimittajuuteen liittyviä pulmia toivoit työnohjauksen ratkaisevan/helpottavan?

47. Vaikuttiko työnohjaus ammattietiikkaasi? Miten? _____

48. Vaikuttiko työnohjaus työssä jaksamiseesi ja omiin voimavaroihisi? Miten?

49. Mitä asioita mielestäsi liittyy toimittajan ammatilliseen itsetuntoon?

50. Vaikuttiko työnohjaus Sinun ammatilliseen itsetuntoosi? Miten?

51. Onko työnohjaajan ammattitaustalla mielestäsi merkitystä työnohjaukselle? Perustele.

52. Mistä työnohjauksessa oli eniten hyötyä? Miksi? _____

53. Mikä työnohjauksessa oli turhaa ja/tai negatiivista? _____

Mitä muuta haluat sanoa?

Oletko halukas noin tunnin mittaiseen teemahaastatteluun aiheesta? Jos, niin merkitse yhteystietosi alle. Kaikki saatu tieto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Suurkiitos avustasi ja antoisaa jatkoa!

Teemahaastattelun kysymysrunko

Haastattelu päiväys, haastattelu klo - klo

Taustatiedot:

Haastateltava: sukup., synt.v., työtehtävä, ammatissa v

Ohjaus: v. - , kesto, x/kk, min/kerta, jäsentä

Mikä oli ohjausryhmän kokoonpano? (=koostuiko ryhmä saman vai eri toimitusten toimitajista, oliko mukana muiden ammattien edustajia?)_____

Mistä idea järjestää työnohjaus / kuka järjesti?_____

Miksi lähdit työnohjaukseen, kuka "houkutteli"

1. Kertoisitko ajatuksistasi ja tunnelmistasi ennen työnohjausryhmän työskentelyn aloittamista.

- omat ennakkotiedot, odotukset
- omat motiivit

2. Millä tavoin ohjaaja esitteli ryhmälle työnohjausta?

- minkä käsityksen sait ohjaajan ja ohjattavien roolista
- mahdollisuudet ja rajat, ohjattavien oikeudet (ohjaajan valinta jne)

3. Miten tavoitteita käsiteltiin ryhmässä?

- kuka määritti
- miten arvioitiin
- miten toteutui

4. Miten ohjauksessa käsiteltiin toimittajan käytännön työtä?

- työn kehittäminen
- laatu

--> Lisäsikö ohjaus teoreettista näkemystäsi työstä?

- tutkiva työote, kriittinen ajattelu
- kaavamaisuuksien ja sokeiden piteiden oivaltaminen

5. Millä tavoilla työnohjaus vaikutti työmotivaatioosi? (prosessi)

6. Vaikuttiko ohjaus ammatilliseen itsetuntoosi? Miten?

7. Kuluttavimmat ja/tai stressaavimmat asiat työssäsi tuolloin?

- millainen oli oma jaksamisesi ennen ohjausta?
- muuttuiko? Miten ja miksi?

*** Miten näet toimittajien työssä jaksamisen yleisesti (mitkä asiat vaikuttavat?)**

-> millä keinoilla sinä lähtisit varmistamaan toimittajien jaksamista?

8. Miten ohjaus vaikutti sinuun itseesi ihmisenä?

9. Miten ohjaus näkyi työyhteisön ilmapiirissä ja vuorovaikutustaidoissa?

10. Miten ohjausta olisi voinut parantaa?

11. Jos nyt lähtisit työnohjaukseen, mitä haluaisit siltä?

12. Miten kehittäisit toimittajien työnohjausta yleensä?

13. Onko mitään väliä sillä, tietääkö joku, että olet ollut työnohjauksessa?

14. Mitä muuta haluat sanoa?

Vaikuttiko työnohjaus?

Vain pieni osa suomalaisista toimittajista on osallistunut työnohjaukseen. Nyt tarvitsen kiipeästi näitä harvoja kertomaan oman mielipiteensä työnohjauksen vaikutuksista. Teen Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella pro gradu -työtä, joka käsittelee mainittua aihetta. Työnohjauksen luonteeseen kuuluvan salassapitovelvollisuuden vuoksi tutkimusaineiston keruu on osoittautunut vähintäänkin haastavaksi.

Suomessa ei tietääkseni ole tehty gradutasoista tutkimusta toimittajien kokemuksista työnohjauksesta. Olen itse koulutukseltani toimittaja, mutta sittemmin opiskellut työnohjaajaksi. Toivon tutkimuksesta olevan apua ensisijaisesti toimittajien työnohjauksen kehittämisessä.

Osalle toimittajista olen erilaisten välikäsien kautta onnistunut toimittamaan anonymisti kyselylomakkeen. Arvioni mukaan jo matkalla oleva kysely tavoittaa kuitenkin vain noin 20 % toimittajista, jotka ovat osallistuneet toimitustyöhön keskittyvään työnohjaukseen (ei siis koske esimiesten eikä ammattiyhdistysaktivistien työnohjausta). Toisaalta ei ole ole-massa tilastoja siitä, kuinka moni toimittaja maassamme on työnohjaukseen osallistunut - tätäkin olisi todella tärkeää kartoittaa.

Siksi vetoan Sinuun, työnohjauksessa ollut toimittaja, olitpa vakityösuhteessa tai free. Jos et saa tämän viikon kuluessa välikäsien kautta kyselylomaketta, lähetä yhteystietosi minulle. Työnohjauksesi on voinut olla pitkä tai lyhyt, onnistunut tai vähemmän onnistunut - kaikki mahdollinen tieto on tutkimuksen kannalta erittäin arvokasta. Vaikka olisit keskeyttänytkin ohjauksen, on mielipiteesi yhtä lailla olennainen. Kaikki saatu aineisto käsitellään luonnollisesti täysin luottamuksellisesti.

Marja Häkkinen
työnohjaaja, toimittaja YTK
040-556 56 33
marja.hakkinen@luukku.com
Suntianmäki 37
07600 Myrskylä

Lainaus Journalisti-lehdestä 6.3.2008:

Toimittaja, työnohjaaja Marja Häkkinen tekee Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksessa pro gradu- työtä ja toivoo apua aineiston kokoamisessa.

Häkkinen toivoo yhteydenottoja ja lähettää kaikille yhteystietonsa antaneille kyselylomakkeen.

Työnohjauksesi on voinut olla pitkä tai lyhyt, onnistunut tai vähemmän onnistunut – kaikki mahdollinen tieto on tutkimuksen kannalta erittäin arvokasta. Vaikka olisit keskeyttänyt ohjauksen, on mielipiteesi yhtä lailla oleellinen. Kaikki aineisto käsitellään luottamuksellisesti.

Yhteydenotot p. 040 556 5633 tai marja.hakkinen@luukku.com.

"Kokemuksia työnohjauksesta ennen ja jälkeen seitsemännen kerran

Itse hakeuduin työnohjaukseen, koska halusin eväitä viihtyä taas työssä, saada jotakin tsemppiä ja intoa - tai asennetta pitää työ työnä ja nauttia elämästä siinä sivussa. Takana oli työuupumusta ja lievää masennusta, monen vuoden turhautuminen työssä ja todella kurja työilmapiiri. Olin saanut apua Aslak-kuntoutuksesta nimenomaan tähän asenneongelmaan, ja työnohjaus olikin ollut tavallaan jatkokurssi Aslakille. Halusin lisää vastaavaa.

Ryhmässä on puitu keissien kautta itse kunkin suhtautumista ongelmiin. Eniten melkein olen saanut siitä, kun on pohdittu muiden pöytään tuomia keissejä. Kun katsoo asiaa ulkopuolisena, se on helpompi nähdä kirkkaasti, mutta myöhemmin samaa asiaa on voinut soveltaa omaan työelämään. Ja toisen asiaa käsitellessä on monesti huomannut, että itselle on tullut vastaava tilanne ja suhtautumisenkin on ollut vastaava, ja sen kautta monen ihmisen näkökulman ja neuvojen saaminen antaa itsellekin niitä.

Myös sen kuuleminen, ettei muidenkaan työpaikat taivaita ole, helpottaa omaa oloa ja auttaa näkemään ne hyvät puolet omalla työpaikalla. Ryhmästä on saanut myös tukea samanhenkisistä ihmisistä. Viime kokoontumisesta puuttui kaksi ihmistä, ja huomasi heti, että ryhmä oli erilainen. Jokainen tuo oman persoonansa mukaan - itseäänhän tässä kehitetään ja opetellaan muuttamaan omaa käyttäytymistä - ja sitä kautta oman palansa ryhmää. Luulen, että prosessin kautta olen saanut ja saamassa myös uusia ystäviä.

Kymmenen kokoontumista todettiin jo alussa olevan minimimäärä, mutta ohjaajamme kannattaa jopa parin vuoden jaksoa noin kerran kuukaudessa kokoontuen. Nyt tuntuu, että olemme vasta alussa, eikä tuo pari vuottakaan olisi mahdoton ajatus. Ilman muuta näistä seitsemästä kerrasta on ollut itselle hyötyä ja muutosta on tapahtunut (ainakin omasta mielestäni). Ja jotkin asiat ovat työssä tulleet helpommaksi kohdata."